

Leveringsvoorwaarden BaanBereik

Revisiedatum: 30 december 2019

NBBU-cao geldig: 30 december 2019 tot 31 mei 2021

Algemene voorwaarden voor ter beschikking stellen van uitzendkrachten en arbeidsbemiddeling & detachering

Artikel 1. Toepasselijkheid voorwaarden

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overeenkomsten van **BaanBereik BV**.
2. Van deze algemene voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn slechts rechtsgeldig, voor zover zij door **BaanBereik BV** schriftelijk zijn bevestigd.

Artikel 2. Definities

Deze algemene voorwaarden verstaan onder:

- a. "uitzendbureau": ieder natuurlijke en /of rechtspersoon die uitzendkrachten uitzendt aan opdrachtgevers voor het t.b.v. deze opdrachtgevers verrichten van werkzaamheden.
- b. "uitzendkracht": iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van het bureau werkzaamheden verricht of gaat verrichten t.b.v. een opdrachtgever.
- c. "opdrachtgever": iedere natuurlijke - en/of rechtspersoon, die zich door tussenkomst van het uitzendbureau onder a. voorziet van uitzendkrachten bedoeld onder b., of via arbeidsbemiddeling wordt voorzien, bedoeld onder e., of via detachering wordt voorzien bedoeld onder g.
- d. "een opdracht ": de overeenkomst tussen uitzendbureau en opdrachtgever, op grond waarvan (en in zover telkens) één enkele uitzendkracht t.b.v. de betreffende opdrachtgever door tussenkomst van **BaanBereik BV** werkzaamheden verricht of moet gaan verrichten.
- e. "arbeidsbemiddeling": dienstverlening in de uitoefening van beroep of bedrijf ten behoeve van een werkgever, een werkzoekende, dan wel beiden, inhoudende het behulpzaam zijn bij het zoeken naar arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid waarbij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst dan wel een aanstelling tot ambtenaar wordt beoogd.
- f. "NBBU" Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen.
- g. "detachering": indien een medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft via **BaanBereik BV**, voor (on)bepaalde tijd bij een opdrachtgever elders te werk wordt gesteld. Dit kan dus voor onbepaalde tijd of voor de duur van het project zijn.
- h. "payroll": in het geval van een payroll- kandidaat, kunt u d.m.v. eigen selectie een kandidaat op laten nemen in onze administratie. Een argument hiervoor kan zijn een onzekere marktsituatie, maar bijvoorbeeld ook de ZW – problematiek. Aangezien wij geen selectieactiviteiten hebben verricht, bieden wij deze payrollconstructie tegen een zeer aantrekkelijk tarief aan.

Artikel 3. Vrijblijvende offertes

1. Alle offertes van **BaanBereik BV** zijn vrijblijvend, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
2. Alle overeenkomsten, ook indien en voor zover zij door al dan niet in dienst van **BaanBereik BV** zijnde tussenpersonen zijn aangegaan, komen pas tot stand nadat deze door het detacherings-, uitzend- en/of arbeidsbemiddelingsbureau dan wel door een door hen voorafgaande opdrachtbevestiging zijn uitgevoerd.

Artikel 4. Selectie uitzendkrachten/arbeidskrachten

1. Het uitzendbureau kiest de uit te zenden kracht aan de hand van de bij het uitzendbureau bekende hoedanigheden en kundigheden van de voor uitzending beschikbare krachten enerzijds en van door opdrachtgevers aan het uitzendbureau verstrekte inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden anderzijds.
2. Het uitzendbureau is geheel vrij in de keus van de personen die het op aanvraag uitzendt.
3. Voldoet een uitzendkracht niet aan de door de opdrachtgever gestelde vereisten, dan zal de opdrachtgever dit **binnen vier uur** na de aanvang der werkzaamheden door de uitzendkracht aan het uitzendbureau kenbaar maken en is de opdrachtgever in dat geval er slechts aan gehouden het uitzendbureau te betalen het door het uitzendbureau aan de uitzendkrachten verstrekte honorarium over die eerste vier uren, vermeerderd met het werkgeversaandeel der sociale lasten, de premieheffing, alsmede eventuele reiskosten en reizen en dit zonder de bemiddelingstoeslag van **BaanBereik BV**, berekend in het opdrachtgevertarief.
4. Voor het overige is het uitzendbureau niet aansprakelijk voor het uitzenden van krachten, respectievelijk voor geselecteerde arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde vereisten, tenzij de opdrachtgever bewijst dat er sprake is van grove schuld van het uitzendbureau en/of arbeidsbemiddelingsbureau bij de selectie. Elke klacht ter zake moet door de opdrachtgever schriftelijk bij het uitzendbureau en/of arbeidsbemiddelingsbureau worden ingediend binnen 7 dagen na aanvang der werkzaamheden door de betreffende (uitzend)kracht bij de opdrachtgever; klachten die na die tijd binnen komen zijn niet ontvankelijk, terwijl de opdrachtgever in ieder geval het volledige risico draagt, indien hij na zeven dagen na aanvang van de werkzaamheden een klacht indient, aangezien de opdrachtgever volstrekt gehouden is tot de leiding en toezicht.

Artikel 5. Vrijheid uitzendkrachten en arbeidstijd

1. Het is de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de opdrachtgever geldende werktijden en een kortere arbeidstijd aan te houden, indien zulks bij de aanvang van de arbeidsverhouding reeds is overeengekomen of door hem in onderling overleg met de opdrachtgever alsnog wordt overeengekomen.
2. **BaanBereik BV** kan ter zake nimmer door de opdrachtgever aansprakelijk worden gesteld.

Artikel 6. Geen aansprakelijkheid voor schaden

1. Het uitzendbureau draagt generlei aansprakelijkheid voor de schaden en verliezen die door het uitzendbureau uitgezonden uitzendkrachten mochten veroorzaken aan derden of de opdrachtgever zelf. Opdrachtgevers van **BaanBereik BV** worden geadviseerd hun W.A.- verzekering ter zake uit te breiden. Zij zijn op grond van artikel 6: 170 B.W. aansprakelijk voor allen die onder hun toezicht werken, derhalve ook voor uitzendkrachten door het uitzendbureau te hunner gesteld voor het verrichten van hun werkzaamheden.
2. Evenmin is het uitzendbureau aansprakelijk voor eventuele verbintenissen, die de door het uitzendbureau uitgezonden uitzendkrachten zijn aangegaan, of welke op andere wijze voor hen zijn ontstaan jegens de opdrachtgever, of jegens welke andere derde dan ook.

Artikel 6a. Veiligheidsgarantie uitzendkrachten door opdrachtgever en volledige vrijwaring ter zake van uitzendbureau/detachering

1. De opdrachtgever is tegenover het uitzendbureau verplicht om de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarmee hij de arbeid doet verrichten op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat de uitzendkracht tegen

gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.

Zijn deze verplichtingen niet nagekomen, dan is de opdrachtgever tegenover het uitzendbureau gehouden tot vergoeding van de schade die de uitzendkracht dientengevolge in de uitoefening van zijn dienstvervulling, werktaak en/of werkzaamheden is overkomen, tenzij door de opdrachtgever het bewijs wordt geleverd dat de niet-nakoming aan overmacht of die schade in belangrijke mate mede aan grove schuld van de uitzendkracht is te wijten.

Indien de uitzendkracht ten gevolge van het niet-nakomen van deze verplichtingen door de opdrachtgever in de uitoefening van zijn dienstvervulling, werktaak en/of werkzaamheden zodanig letsel heeft opgelopen, dat daarvan de dood het gevolg is, is de opdrachtgever jegens de overblijvende echtgenote/echtgenoot, kinderen of de ouders van de overledene die door zijn arbeid plegen te worden onderhouden, verplicht tot schadevergoeding, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd, dat die niet-nakoming aan overmacht of de dood in belangrijke mate mede aan grove schuld van de uitzendkracht is te wijten.

Indien een uitzendkracht tijdens zijn werkzaamheden bij een opdrachtgever een ongeval overkomt is de opdrachtgever verplicht om de arbeidsinspectie daarover zo spoedig mogelijk volledig te informeren. De opdrachtgever zal ook het uitzendbureau zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen van een dergelijk ongeval alsmede van het tijdstip en de wijze waarop melding bij de arbeidsinspectie heeft plaatsgevonden.

De opdrachtgever zal het uitzendbureau te allen tijde vrijwaren voor vorderingen en/of aanspraken, die tegenover het uitzendbureau ingesteld worden wegens niet nakoming van vorenstaande verplichtingen, zoals ook neergelegd in artikel 7a: 1638x B.W. en verleent het uitzendbureau de bevoegdheid om haar aanspraken ter zake de direct belanghebbende(n) te cederen, respectievelijk mede namens het uitzendbureau tegen de opdrachtgever geldend te maken.

2. De vrijwaring door de opdrachtgever geldt ook ingeval van detachering via het uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsbureau.

Artikel 7. Nota's op basis van het tijdverantwoordingsformulier

1. De nota's van **BaanBereik BV** zijn gebaseerd op de door de opdrachtgevers geaccordeerde tijdverantwoording in Flexportal, alsmede het inlenerstarief en eventueel bijgekomen toeslagen en (on)kosten.
2. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een juiste, tijdige en volledige invulling van de tijdverantwoording in Flexportal.
3. Bij verschil tussen de bij de uitzendonderneming ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener behouden gegevens daarvan, geldt de bij de uitzendonderneming ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de inlener het tegendeel aantoonst.

Artikel 8. Betaling en gevolgen van wanbetaling

1. De opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door het uitzendbureau ingediende nota voor uitgezonden uitzendkrachten te voldoen binnen 14 dagen na factuurdatum, tenzij tussen opdrachtgever en uitzendbureau schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Uitsluitend betalingen aan **BaanBereik BV** werken bevrijdend. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten aan de uitzendkracht is niet toegestaan en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
3. Indien een nota van het uitzendbureau niet binnen 14 dagen na factuurdatum (tenzij anders overeengekomen) is betaald, wordt de opdrachtgever na verloop van termijn een rente verschuldigd over het openstaande bedrag van 1% per kalendermaand, een gedeelte van een maand voor een volle gerekend, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling vereist is. In de eerder genoemde gevallen heeft **BaanBereik BV** het recht de uitvoering van nog lopende overeenkomsten op te schorten c.q. elke overeenkomst met de opdrachtgever buitenrechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden door middel van een aangetekende brief. De ontbinding zal pas

plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende opdrachtgever schriftelijk in gebreke is gesteld en hem redelijk termijn is geboden de tekortkomen te zuiveren, en de tekortkoming is uitgebleven.

4. De doorslag van de door **BaanBereik BV** verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid der rente en de dag waarop de renteberekening begint.
5. Reclames omtrent de nota moeten binnen acht dagen na de dag van verzending van de nota schriftelijk bij het uitzendbureau zijn ingediend. Na deze termijn worden klachten niet meer in behandeling genomen en heeft de opdrachtgever zijn rechten verwerkt.
6. Wanneer **BaanBereik BV** genoodzaakt is een onbetaald gebleven factuur ter incasso uit handen te geven aan derden (advocaat, deurwaarder, incassobureau e.d.) is **BaanBereik BV** gerechtigd aan de debiteur een vergoeding te berekenen wegens de door het **BaanBereik BV** gemaakte kosten van tenminste 15% van de bruto factuurwaarde (met een minimum van € 113,45).

Artikel 9. Schadeloosstelling in geval van het aangaan van een rechtstreekse arbeidsverhouding met de uitzendkracht/gedetacheerde of bij arbeidsbemiddeling

1. De opdrachtgever die met een hem ter beschikking gestelde uitzendkracht rechtstreeks een arbeidsverhouding wil aangaan, zal daarvan schriftelijk kennisgeven aan **BaanBereik BV** en de opdracht - behoudens het in het volgende lid bepaalde - behoorlijk met inachtneming van de bepalingen van artikel 11 beëindigen.
2. Indien de opdrachtgever binnen een termijn van 1500 gewerkte uren, met uitzondering van technische functies en functies in de bouw waarbij per 1-1-2020 een termijn van 1770 gewerkte uren geldt, na de aanvang van de opdracht een rechtstreekse arbeidsverhouding aangaat, middels en/of voor derden met de betrokken uitzendkracht aangaat, zal hij uit hoofde van schadevergoeding ter dekking van diens overheadkosten, 22% van het laatst geldende opdrachtgeversttarief voor de betrokken uitzendkracht betalen, voor de duur van de periode vanaf het moment van aangaan van de arbeidsverhouding met de uitzendkracht tot het moment van afloop van de in de aanvang dezes genoemde termijn van 1500 c.q. 1770 gewerkte uren. Voornoemde som is direct en volledig opeisbaar. Indien de opdrachtgever voor aanvang van de uitzending/detachering besluit om met de kandidaat rechtstreeks een arbeidsverhouding aan te gaan, bedraagt de commissie 22% van het fulltime bruto jaarsalaris. Bruto jaarsalaris = fulltime bruto maandsalaris x 12 + vakantiegeld + overige emolumenten.
3. Indien een uitzendkracht/gedetacheerde bij de opdrachtgever solliciteert en een baan aanvaardt terwijl er nog geen 1500 uren bij deze opdrachtgever is gewerkt, met uitzondering van technische functies en functies in de bouw waarbij per 1-1-2020 minimaal 1770 gewerkte uren geldt, is dezelfde financiële regeling als in lid 2 van dit artikel van kracht.
4. In de fase voor totstandkoming van een opdracht - de precontractuele fase - geldt dezelfde financiële regeling als in lid 2 en lid 3 van dit artikel, als de onderhandelingen de beginfase zijn gepasseerd, terwijl er geen opdracht tot stand komt en de opdrachtgever toch met de aspirant-uitzendkracht rechtstreeks een arbeidsverhouding aangaat.

Artikel 10. Verbod tot tewerkstelling in het buitenland

Het is de opdrachtgever verboden een naar hem uitgezonden kracht buiten Nederland te werk te stellen, zonder daarin uitdrukkelijk het uitzendbureau te kennen en zonder haar voorafgaande toestemming, ter verkrijging van welke toestemming aan het uitzendbureau dienen te worden opgegeven land en plaats waar de werkzaamheden zullen worden verricht en de (geschatte) duur van de werkzaamheden. De opdrachtgever dient de uitzendkracht onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren zodra het uitzendbureau zijn toestemming aan de opdrachtgever voor het verrichten door de uitzendkracht van werkzaamheden buiten Nederland intrekt.

Artikel 11. Duur van de opdracht; wijze en termijnen van beëindiging

1. Een opdracht kan een opdracht voor bepaalde of onbepaalde tijd betreffen.
2. Is voor de duur van de opdracht niet overeenkomstig lid 1 van dit artikel een bepaalde tijd vastgesteld, dan kan de opdrachtgever de opdracht slechts beëindigen met inachtneming van de volgende termijn: indien de terbeschikkingstelling, zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 B.W., langer dan twee maanden heeft geduurd is de aanzegging zeven dagen voor het einde van de terbeschikkingstelling.

Artikel 12. Overwerk, ploegendienst en verschoven werktijden: toeslagen

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat wordt verricht boven de bij de opdrachtgever in diens bedrijf geldende arbeidstijd per dag, respectievelijk per week. Het doorwerken aansluitend op de normale werktijd voor zover dat niet langer duurt dan een kwartier, wordt niet beschouwd als overwerk.
2. Overwerk is tevens elk op verzoek van de opdrachtgever gewerkt uur op zaterdagen, zondagen en feestdagen. Tenzij zulks bij de opdrachtgever gebruikelijk is, wordt onder overwerk niet verstaan het werk in uren, uitgaande boven de voor een bepaalde arbeidsverhouding overeengekomen arbeidsduur per dag, indien deze korter is dan de normale werktijden bij de opdrachtgever.
3. Voorts wordt nimmer als overwerk aangemerkt de werktijd, welke de uitzendkracht is overeengekomen, vallende geheel of gedeeltelijk buiten de normale werktijden van de opdrachtgever, voor zover deze niet de normale bij de opdrachtgever geldende arbeidstijd overschrijdt.
4. Voor werk in de z.g. ploegdiensten of "verschoven uren" geldt een opslag gelijk aan de daarvoor bij de opdrachtgever geldende opslag.
5. Onder ploegendienst wordt verstaan het werken in dienstrooster, dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich brengt, één en ander analoog aan het bij de opdrachtgever gebruikelijke.
6. Onder verschoven werktijden wordt verstaan de bij de opdrachtgever gebruikelijke werktijden voor zover die vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden.
7. Voor het overige wordt verwezen naar de NBBU-cao uitzendkrachten.

Artikel 13. Vakantie

De uitzendkracht zal met inachtneming van het in de wet bepaalde en- voor zover op hem/haar van toepassing is - de NBBU-cao voor uitzendkrachten met inachtneming van het in deze cao bepaalde tijd en duur van de vakantie zelf bepalen, echter bij voorkeur niet tijdens de drie eerste maanden van een arbeidsverhouding, tenzij zulks door hem in onderling overleg met het uitzendbureau en de opdrachtgever wordt overeengekomen.

Artikel 14. Invloed op het tarief (door wijzingen) van functie

1. Bij de vaststelling van de beloning van de uitzendkracht wordt uitgegaan, dat hij/zij gelijke beloning ontvangt als werknemers die in vaste dienstbetrekking gelijksoortige werkzaamheden verrichten bij de opdrachtgevers conform de bij de opdrachtgever behorende cao. Indien wordt vastgesteld dat deze gelijksoortigheid niet aanwezig is, zal het uitzendbureau de beloning bepalen aan de hand van de indeling, zoals die uit de voor het uitzendbureau geldende cao (thans de NBBU-cao uitzendkrachten) of daarmee gelijk te stellen regeling voortvloeit.
2. De voor de uitzendkracht voor de duur van de opdracht geldende uurbeloning wordt mede vastgesteld aan de hand van de NBBU-cao voor uitzendkrachten.
3. De uurbeloning, zoals deze door het uitzendbureau bij de aanvang van de uitzendverhouding is vastgesteld, geschiedt overeenkomstig de functieomschrijving, welke van de opdrachtgever wordt verkregen. Indien op enig moment wordt vastgesteld, dat deze functieomschrijving niet overeenstemt met de functie in kwestie, zal het uitzendbureau de beloning corrigeren overeenkomstig de juiste functieomschrijving.

4. Wanneer gedurende een opdracht een functie wijzigt in die zin, dat deze functie overeenkomt met werkzaamheden welke lager geclassificeerd zijn, dan zal het aanvankelijk geldende tarief ongewijzigd blijven.

Artikel 15. Invloed van het tarief als gevolg van wettelijke loon- en lastenverhoging

Indien tijdens de duur van een opdracht de beloning van de uitzendkracht hoger mocht worden als gevolg van enige maatregel van overheidswege of enig ander overheidsorgaan op grond van enig wettelijk voorschrift dan wel het werkgeversaandeel in premies of andere sociale lasten ingevolge sociale verzekeringswetten en/of fiscale wetgeving mocht worden verhoogd, dan zal het tarief met ingang van het tijdstip van die verhoging met het volledige bedrag daarvan en in evenredigheid daarmee worden vermeerderd en dienovereenkomstig door de opdrachtgever verschuldigd zijn.

Artikel 16. Geschillen

1. Op alle overeenkomsten, waarop deze voorwaarden geheel of gedeeltelijk betrekking hebben, is het Nederlands Recht van toepassing.
2. Bij eventuele geschillen tussen partijen, ontstaan uit hoofde van die overeenkomsten, van overeenkomsten die daarvan het gevolg zijn en/of van deze algemene voorwaarden, is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.
3. Voor zover de berechting van voornoemde geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze in eerste aanleg uitsluitend worden berecht door de bevoegde rechter binnen het arrondissement waar het uitzendbureau en/of arbeidsbemiddelingsbureau gevestigd is, tenzij wederpartij binnen vijf weken, nadat het uitzendbureau en/of arbeidsbemiddelingsbureau zich jegens de opdrachtgever op onderhavige bepaling heeft beroepen, schriftelijk kenbaar heeft gemaakt om voor beslechting van het geschil een volgens de wet bevoegde rechter te kiezen.

Artikel 17. N.B.B.U., Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen

Als lid van de NBBU, houdt het uitzendbureau en/of arbeidsbemiddelingsbureau zich aan de richtlijnen conform de NBBU, uitgegeven bepalingen.

Artikel 18. Antidiscriminatiebeleid BaanBereik

De bedrijfsvoering van BaanBereik is erop gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Bij werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn. Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging.

Artikel 19. Toezending leveringsvoorwaarden

De leveringsvoorwaarden worden u steeds op uw verzoek kosteloos en zonder vertraging toegestuurd en/of aangereikt.