

# Algemene voorwaarden Extra Talent Detachering B.V.

## Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen

1. Definities
2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden
3. Wijze van facturering
4. Betalingsvoorwaarden
5. Ontbinding
6. Aansprakelijkheid
7. Overmacht
8. Geschillen

## Hoofdstuk 2 - Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van medewerkers

1. Het inlenen van medewerkers
2. (Uur)beloning en overige vergoedingen van de medewerker
3. Inhoud van de overeenkomst en opzegtermijnen
4. Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door inlener met de medewerker
5. Selectie van medewerkers
6. Zorgverplichting opdrachtgever en vrijwaring jegens Extra Talent Detachering
7. Auto van de zaak en bedrijfssluiting

### **Artikel 1 - Definities**

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

#### **1. Extra Talent Detachering:**

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Extra Talent Detachering B.V., gevestigd te Rotterdam en onder meer kantoorhoudende te Rotterdam, Amsterdam, Eindhoven en Breda. Extra Talent Detachering handelt onder meer onder de namen Extra Talent Logistiek, Extra Talent Financieel, Extra Talent Juridisch, Extra Talent Sociaal, Extra Talent Office, Extra Talent Supply Chain.

#### **2. Medewerker:**

iedere natuurlijke persoon (m/v), die door tussenkomst van Extra Talent Detachering (dan wel een door Extra Talent Detachering ingeschakelde derde), werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een opdrachtgever.

#### **3. Opdrachtgever:**

iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich door tussenkomst van Extra Talent Detachering voorziet van medewerkers.

#### **4. Inleenovereenkomst:**

de overeenkomst tussen een opdrachtgever en Extra Talent Detachering op basis waarvan medewerker(s), ten behoeve van opdrachtgever door tussenkomst van Extra Talent Detachering werkzaamheden zal verrichten.

#### **5. Arbeidsovereenkomst:**

de arbeidsovereenkomst waarbij de medewerker door Extra Talent Detachering ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever om krachtens een door deze met Extra Talent Detachering gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die opdrachtgever.

#### **6. Inlenerstarief:**

het door de opdrachtgever aan Extra Talent Detachering verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.

#### **7. NBBU-cao:**

De cao voor medewerkers die geldt voor ondernemingen die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

#### **8. Mannelijk of vrouwelijk:**

Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over medewerkers, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke medewerkers en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

## **Artikel 2 - Toepasselijkheid van deze voorwaarden**

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van Extra Talent Detachering aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen Extra Talent Detachering en een opdrachtgever waarop Extra Talent Detachering deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard ook tussen Extra Talent Detachering en een opdrachtgever, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
2. De opdrachtgever met wie eenmaal op deze voorwaarden werd gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met Extra Talent Detachering gesloten overeenkomst in te stemmen.
3. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
4. Extra Talent Detachering is niet gebonden aan algemene voorwaarden van opdrachtgever voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
5. Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.

### **Artikel 3 - Wijze van facturering**

1. De facturen van Extra Talent Detachering zijn, tenzij anders afgesproken, mede gebaseerd op de ingevulde en door de opdrachtgever voor akkoord bevonden tijdverantwoording.
2. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt wekelijks plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording tenzij anders overeengekomen.
3. Bij verschil tussen de bij Extra Talent Detachering ingeleverde tijdverantwoording en de door de opdrachtgever behouden gegevens daarvan geldt de bij Extra Talent Detachering ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de opdrachtgever het tegendeel aantoont.
4. Als de medewerker de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan Extra Talent Detachering het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de medewerker, tenzij de opdrachtgever aantoont dat de tijdverantwoording correct is.
5. Als de opdrachtgever niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan Extra Talent Detachering besluiten om de opdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. Extra Talent Detachering gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de opdrachtgever heeft plaatsgevonden.
6. Extra Talent Detachering zal opdrachtgever wekelijks factureren. De opdrachtgever draagt er zorg voor dat de facturen van Extra Talent Detachering zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald.
7. Omdat het aan de opdrachtgever door te berekenen tarief merendeel voorschotten betreft, te weten, loon, loonheffing en BTW, brengt Extra Talent 2% kredietbeperking in rekening. Bij betaling van de factuur binnen 14 dagen kan de opdrachtgever 2% in mindering brengen van het factuurbedrag exclusief BTW.
8. Tariefwijzigingen ten gevolge van cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen, respectievelijk met ingang van 1 januari of 1 juli, aan de opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.
9. Extra Talent Detachering beschikt over een G-rekening. Opdrachtgever kan Extra Talent Detachering verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de opdrachtgever een percentage van het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.

## **Artikel 4 - Betalingsvoorwaarden**

1. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan Extra Talent Detachering werken voor de opdrachtgever bevrijdend.
2. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de opdrachtgever aan de medewerker zijn niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regarden Extra Talent Detachering niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
3. Als de opdrachtgever een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de opdrachtgever aan Extra Talent Detachering kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de opdrachtgever niet op.
4. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de opdrachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag, is hij met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de opdrachtgever tevens een verdragingsrente van 1% per maand, een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenende, over het bruto factuurbedrag aan Extra Talent Detachering verschuldigd.
5. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die Extra Talent Detachering moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de opdrachtgever, zijn voor rekening van de opdrachtgever. De buitengerechtelijke incassokosten van Extra Talent Detachering, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.

## Artikel 5 - Ontbinding

1. Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij -naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald- gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te zuiveren.

2. Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:

- de andere partij (voorlopige) surséance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend;
- de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
- de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
- de andere partij zijn huidige onderneming staakt;
- buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de inleenovereenkomst na te kunnen komen.

3. Als de opdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Extra Talent Detachering nog niet is uitgevoerd.

4. Bedragen die Extra Talent Detachering vóór de ontbinding aan de opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

5. Als de opdrachtgever, na ter zake in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de inleenovereenkomst niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is Extra Talent Detachering gerechtigd haar verplichtingen jegens de opdrachtgever op te schorten zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de opdrachtgever gehouden te zijn, dan wel zal de opdrachtgever Extra Talent Detachering financiële zekerheid verschaffen door middel van een voorschot of (bank)garantie. De omvang van het voorschot of de (bank)garantie staat in verhouding tot de verplichtingen van de opdrachtgever volgens de inleenovereenkomst. Voorgaande geldt ook in de onder lid 2 van dit artikel bedoelde omstandigheden.

6. Als, naar het oordeel van Extra Talent Detachering, gerede twijfels bestaan omtrent de financiële positie van de opdrachtgever, zal de opdrachtgever Extra Talent Detachering op diens verzoek de financiële zekerheid verschaffen als in lid 5 genoemd.

## **Artikel 6 - Aansprakelijkheid**

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is Extra Talent Detachering niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de medewerker of aan zaken dan wel personen bij of van de opdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:

- de terbeschikkingstelling van de medewerker door Extra Talent Detachering aan de opdrachtgever, ook wanneer mocht blijken dat die medewerker niet blijkt te voldoen aan de door de opdrachtgever aan hem gestelde vereisten;
- eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de medewerker;
- toedoen of nalaten van de medewerker, de opdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de medewerker.

2. Eventuele aansprakelijkheid van Extra Talent Detachering voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot 50% van het betreffende gefactureerde dan wel te factureren bedrag, met een maximum van € 5.000. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade en gederfde winst, gemiste besparingen, imagoschade en schade door bedrijfsstagnatie, is Extra Talent Detachering nimmer aansprakelijk.

3. De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

4. In ieder geval vrijwaart opdrachtgever Extra Talent Detachering tegen eventuele vorderingen van de medewerker of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die medewerker of derden.

5. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Extra Talent Detachering en/of diens leidinggevend personeel.

6. Extra Talent Detachering heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van Extra Talent Detachering maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

## **Artikel 7 - Overmacht**

1. In geval van overmacht van Extra Talent Detachering zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachtstoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Extra Talent Detachering onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de inleenovereenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
2. Zodra zich bij Extra Talent Detachering een overmachtstoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de opdrachtgever.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in; elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zolang de overmachtstoestand voortduurt zullen de verplichtingen van Extra Talent Detachering zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.
5. Als de overmachtstoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de inleenovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de inleenovereenkomst gehouden de door hem aan Extra Talent Detachering verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachtstoestand, aan Extra Talent Detachering te betalen.
6. Extra Talent Detachering is tijdens de overmachtstoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de inleenovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.



## **Artikel 8 - Geschillen**

1. Op de inleenovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.
2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de inleenovereenkomst is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.
3. Voor zover de berechting van dergelijke geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarbinnen de uitzend-onderneming is gevestigd.

## **Artikel 9 - Het ter beschikking stellen van medewerkers**

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan tussen de medewerker en Extra Talent Detachering. Op de arbeidsovereenkomst is de NBBU-cao van toepassing. Tussen de opdrachtgever en de medewerker bestaat geen arbeidsovereenkomst.

2. Bij het terbeschikking stellen van de medewerker door Extra Talent Detachering aan de opdrachtgever, werkt de medewerker feitelijk onder leiding en toezicht van de opdrachtgever. De opdrachtgever neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. Extra Talent Detachering heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden.

3. De werkzaamheden worden uitgevoerd zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst. Als de opdrachtgever hiervan af wenst te wijken gedurende de inleenovereenkomst, geschiedt dit uitsluitend in overleg met Extra Talent Detachering.

## **Artikel 10 - Functie, (uur)beloning en overige vergoedingen van de medewerker**

1. Het loon en de vergoedingen van de medewerker worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies, in dienst van de opdrachtgever (het zogenoemde loonverhoudingsvoorschrift). Daartoe verstrekt opdrachtgever voor aanvang van de opdracht een omschrijving van de door de medewerker uit te oefenen functie alsmede de daaraan verbonden functie-eisen, het bijbehorende salarisniveau en eventuele bijkomende arbeidsvoorwaarden.

2. Onder het loon en overige vergoedingen vallen de volgende componenten:

- uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan- zulks ter keuze van de Extra Talent Detachering- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld;
- toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegendienst;
- initiële loonstijging;
- onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
- periodieken.

3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk door de medewerker uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Extra Talent Detachering onverwijld de juiste functieomschrijving aanreiken. De beloning van de medewerker zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Extra Talent Detachering de beloning van de medewerker én het opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig.

4. De opdrachtgever informeert Extra Talent Detachering tijdig over de componenten zoals genoemd in lid 2. Indien de opdrachtgever Extra Talent Detachering onjuiste inlichtingen verstrekt over deze componenten dan wel het salaris dient te worden aangepast op basis van hetgeen in lid 3 is bepaald, is Extra Talent Detachering gerechtigd om vanaf het moment van aanvang van de betreffende functie, met terugwerkende kracht, het loon en overige vergoedingen van de medewerker alsmede het tarief van de opdrachtgever dienovereenkomstig te corrigeren en bij de opdrachtgever in rekening te brengen.

5. Als het loon en de vergoedingen van de medewerker niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, dan worden ze vastgesteld in overleg tussen Extra Talent Detachering, medewerker en opdrachtgever. Leidraad hierbij zijn het opleidingsniveau en de ervaring van de medewerker en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengen.

6. Als de opdrachtgever, nadat de medewerker is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de opdrachtgever

verplicht tot betaling van het opdrachtgeverstarief over ten minste drie uren per oproep als:

- de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
- de opdrachtgever de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig heeft vastgelegd.
- Als de opdrachtgever vanuit zijn bedrijfsvoering de medewerker verplicht te beschikken over bepaalde benodigdheden, zoals een verklaring omtrent goed gedrag of persoonlijke beschermingsmiddelen, worden deze -voor zover mogelijk- door de opdrachtgever verstrekt. Indien de benodigdheden door Extra Talent Detachering worden verzorgd is Extra Talent Detachering gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de opdrachtgever in rekening te brengen.

## **Artikel 11 - Inhoud van de inleenovereenkomst en opzegtermijnen**

1. In de inleenovereenkomst wordt de duur van de terbeschikkingstelling van de medewerker vermeld en wanneer deze op voorhand nog niet duidelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke schatting daarvan. Voor zover mogelijk en wenselijk worden daarin verder de begin- en einddatum van de terbeschikkingstelling, het aantal te werken uren, de opzegtermijn en de arbeidsvoorwaarden van de medewerker vastgelegd.

2. Als het uitzendbeding van toepassing is op de arbeidsovereenkomst hoeven Extra Talent Detachering of de opdrachtgever geen opzegtermijn in acht te nemen als zij de terbeschikkingstelling tussentijds wensen te beëindigen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

- Als het uitzendbeding niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. In dit geval eindigt de inleenovereenkomst slechts door het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- Als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling van de medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is tussentijds wenst te beëindigen, zal de opdrachtgever aan Extra Talent Detachering een terstond opeisbare vergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding bedraagt 100% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief voor de betrokken medewerker, vermenigvuldigd met het aantal van de in de inleenovereenkomst overeengekomen uren, gelegen in de periode vanaf het moment van tussentijdse beëindiging tot het moment van afloop van de inleenovereenkomst zoals in eerste instantie overeengekomen.
- Als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling wenst te beëindigen terwijl er niets is overeengekomen omtrent de duur van de terbeschikkingstelling en de medewerker op basis van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is, geldt een opzegtermijn van drie maanden, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

## **Artikel 12 - Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door opdrachtgever met de medewerker**

1. Als de opdrachtgever dan wel een aan opdrachtgever gelieerde onderneming met een hem door Extra Talent Detachering ter beschikking gestelde of te stellen medewerker rechtstreeks dan wel via een gelieerde onderneming een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij Extra Talent Detachering daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.

2. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding wil aangaan of aangaat met de medewerker voordat de medewerker 1040 uur dan wel het overeengekomen aantal uur voor de opdrachtgever heeft gewerkt, is hij voor de door Extra Talent Detachering verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving en selectie en investeringen, onder andere in verband met (een) opleiding(en) van de medewerker, een vergoeding verschuldigd. Behoudens afwijkende bepaling in de (inleen)overeenkomst, is de vergoeding vastgesteld op € 12.000 exclusief BTW verminderd met een bedrag van € 1.000 exclusief BTW per 150 gewerkte uren. Dit geldt zowel in het geval dat de opdrachtgever de medewerker hiertoe – rechtstreeks of via een derde – heeft benaderd als wanneer de medewerker – rechtstreeks of via een derde – bij de opdrachtgever heeft gesolliciteerd.

3. Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:

- het aanstellen als ambtenaar;
- de overeenkomst van opdracht;
- de aanneming van werk;
- het ter beschikking laten stellen van de medewerker aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een ander Detacheringsbureau) voor hetzelfde of ander werk.
- De opdrachtgever gaat niet rechtstreeks dan wel via een aan opdrachtgever gelieerde onderneming een arbeidsovereenkomst met de medewerker aan, als de medewerker de arbeidsovereenkomst met Extra Talent Detachering niet rechtsgeldig heeft beëindigd.

### **Artikel 13 - Selectie van medewerkers**

1. De medewerker wordt door Extra Talent Detachering dan wel via een door haar ingeschakelde derde gekozen enerzijds aan de hand van de bij Extra Talent Detachering dan wel de door haar ingeschakelde derde bekende hoedanigheden en kundigheden van de voor uitzending beschikbare medewerker en anderzijds aan de hand van de door de opdrachtgever aan Extra Talent Detachering verstrekte inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden. Niet-functie relevante eisen bij het verstrekken van inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, kunnen niet door de opdrachtgever worden gesteld. In ieder geval zullen deze door Extra Talent Detachering niet worden gehonoreerd

2. De opdrachtgever heeft het recht om, als een medewerker niet voldoet aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, dit binnen 4 uur na de aanvang van de werkzaamheden aan Extra Talent Detachering kenbaar te maken. In dat geval is de opdrachtgever gehouden Extra Talent Detachering minimaal te betalen de aan de medewerker verschuldigde beloning en vergoedingen, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de cao voortvloeiende verplichtingen.

3. Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is Extra Talent Detachering gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de medewerker, bijvoorbeeld indien de medewerker niet langer in staat is de arbeid te verrichten. Het opdrachtgeverstaref zal dan opnieuw worden vastgesteld.

## **Artikel 14 - Zorgverplichting opdrachtgever en vrijwaring jegens Extra Talent Detachering**

1. De opdrachtgever is ervan op de hoogte dat hij volgens de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7:658 BW de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de medewerker. De opdrachtgever verstrekt de medewerker concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de opdrachtgever de medewerker persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk.
2. Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de opdrachtgever aan de medewerker en Extra Talent Detachering de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de medewerker, alsmede de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
3. De opdrachtgever zal de door hem ingeleende medewerker niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken, zonder toestemming van Extra Talent Detachering.
4. De opdrachtgever is tegenover de medewerker en Extra Talent Detachering aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.
5. Als de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de opdrachtgever overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens Extra Talent Detachering gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6. De opdrachtgever zal Extra Talent Detachering te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, jegens Extra Talent Detachering ingesteld wegens het niet nakomen door de opdrachtgever van de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen en verleent Extra Talent Detachering de bevoegdheid haar aanspraken terzake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens Extra Talent Detachering tegen de opdrachtgever geldend te maken.
6. De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.



## **Artikel 15 - Auto van de zaak en bedrijfssluiting**

1. Als de opdrachtgever voornemens is de medewerker een auto ter beschikking te stellen, deelt de opdrachtgever dit onverwijld mede aan Extra Talent Detachering. Uitsluitend in overleg met Extra Talent Detachering komt de opdrachtgever met de medewerker overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat Extra Talent Detachering hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die de extra talent lijdt.

2. Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de opdrachtgever Extra Talent Detachering hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat Extra Talent Detachering hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de extra talent verschuldigd het aantal uur zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatstgeldende opdrachtgeverstarief.

*Januari 2015*