



## FASE A UITZENDOVEREENKOMST MET UITZENDBEDING Staffyou B.V.

### ONDERGETEKENDEN:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Staffyou B.V., gevestigd en kantoorhoudende te Rotterdam aan de Wilhelminakade 81, 3072AP, vertegenwoordigd door de heer P.Beslic, hierna te noemen: 'de werkgever'

en

De heer/mevrouw \_\_\_\_\_, geboren op \_\_\_\_\_, wonende aan de te (\_\_\_\_\_) \_\_\_\_\_, hierna te noemen "de werknemer"

gezamenlijk aan te duiden als 'partijen'

### OVERWEGENDE DAT:

- a. Werkgever en werknemer hierbij verklaren een uitzendovereenkomst te zijn aangegaan conform artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en voor de duur van de terbeschikkingstelling conform artikel 7:691 lid 2 BW;
- b. Op basis van die uitzendovereenkomst werkgever werknemer ter beschikking zal stellen aan een derde / derden;
- c. De derde hieronder zal worden genoemd: inlener. De gegevens van de inlener worden in de uitzendbevestiging vermeld en onderaan deze overeenkomst vermeld, indien reeds bekend;
- d. Werknemer krachtens de door de inlener aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid verrichten onder toezicht en leiding van de inlener, conform artikel 7: 690 BW;
- e. De werknemer via het algemene inschrijfformulier verklaart alle benodigde informatie te hebben verstrekt zoals zijn arbeidsverleden i.v.m. het beginsel van opvolgend werkgeverschap en daarin dan ook tevens te hebben opgenomen arbeidsverleden waarin de werknemer in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht als hij via de werkgever bij de inlener gaat doen (artikel 12 van de ABU-CAO 2023);
- f. Er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de werknemer bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen
- g. Werknemer tevens verklaart dat er geen medische belemmeringen of anderszins belemmeringen – zoals een non-concurrentie of relatiebeding – zijn in de weg staat de in het kader van deze uitzendovereenkomst en daaraan gekoppelde uitzendbevestiging te verrichten werkzaamheden goed uit te kunnen oefenen.
- h. In deze overeenkomst wordt gemakshalve uitgegaan van de begrippen 'werknemer' en 'hem' doch wordt dit geacht ook de vrouwelijke vorm van 'werkneemster' en 'haar' te omvatten.

### VERKLAREN ALS VOLGT TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

#### Artikel 1. Aard en duur van de arbeidsovereenkomst en uitzendbeding

1. Deze uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde tijd van vier weken en gaat in op \_\_\_\_\_ en eindigt van rechtswege op \_\_\_\_\_. Een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd voor dezelfde duur van vier weken komt tot stand als er in enige week na afloop van de vorige overeenkomst werkzaamheden worden verricht door werknemer. Die overeenkomst gaat dan in op de maandag van die week en eindigt van rechtswege op de vierde zondag (dus na verstrijken van de volgende vier weken) daarna.
2. Op deze uitzendovereenkomst is het uitzendbeding (artikel 7:691 lid 2 BW) van toepassing. Dat betekent dat – in afwijking van hetgeen is opgenomen in lid 1 van onderhavig artikel – deze uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt omdat de terbeschikkingstelling ten einde komt op verzoek van de inlener om wat voor reden dan ook. De enige uitzondering op deze werking van het uitzendbeding geldt ten aanzien van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Dan loopt de uitzendovereenkomst door tot het einde van rechtswege bij afloop van de lopende periode van vier weken. Zie ook artikel 15 van de ABU-CAO.
3. De uitzendovereenkomst eindigt tevens van rechtswege na beëindiging van fase A.
4. Indien de werknemer in Nederland verblijft op basis van de Wet Arbeid vreemdelingen, dan eindigt de uitzendovereenkomst tevens van rechtswege zodra het identiteitsbewijs en/of de tewerkstellingsvergunning en/of de verblijfsvergunning van de werknemer is/zijn verlopen.

#### Artikel 2. Functie, verplichtingen en toepasselijke CAO

1. De werknemer zal als uitzendkracht te werk worden gesteld bij derde(n). De gedurende deze ter beschikkingstelling geldende functie waarin de werknemer werkzaam zal zijn, zal in de uitzendbevestiging worden opgenomen. Hierin staan de bij ter beschikkingstelling geldende gegevens zoals de functie, loon, werktijden en andere arbeidsvoorwaarden. Deze uitzendbevestiging is als bijlage aan deze uitzendovereenkomst toegevoegd. Deze en eventueel daaropvolgende uitzendbevestigingen worden geacht een onlosmakelijk onderdeel van de uitzendovereenkomst te vormen.
2. In het kader van deze uitzendovereenkomst en zijn werkzaamheden is de werknemer verplicht:
  - zijn functie naar beste weten en kunnen uit te oefenen en de opdrachten zorgvuldig en met grote ijver uit te voeren;
  - zich te houden aan de instructies van de opdrachtgever/inlener omtrent het verrichten van de arbeid en instructies met betrekking tot de goede orde in diens onderneming en geldende kledingvoorschriften;
  - voor het vervullen van sommige opdrachten werkmateriaal en / of werkkleding te gebruiken, indien de wens daarvan kenbaar is gemaakt; Alle materialen die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld door de werkgever of inlener blijven hun eigendom. Indien hierom wordt verzocht zal werknemer een borg stellen voor de verstrekte materialen of kleding;
  - om gedurende de arbeidstijd een geldig legitimatiebewijs bij zich te dragen en deze desgevraagd aan wettelijk bevoegde instellingen en personen ter inzage te verstrekken. Indien dit niet terstond getoond kan worden, zal de extra tijd die nodig is om aan deze verplichting te voldoen, niet worden beschouwd als arbeidstijd en eventuele schade voor de werkgever en / of inlener kan op de werknemer worden verhaald. Bovendien dient de werknemer zich bij aanvang van de werkzaamheden bij de inlener te identificeren. Hiervoor is een paspoort of ander geldig ID-bewijs vereist.
  - Alle door de werkgever en inlener verstrekte instructies met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en veiligheid strikt na te leven.
3. De werknemer maakt als tijdelijke kracht gebruik van de diensten van de werkgever als uitzendbureau. Om werkzaam te zijn ten behoeve van inleners geeft werknemer de werkgever toestemming hem voor te stellen aan relevante en potentiële inleners.
4. Wanneer de werknemer voornemens is een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een inlener (tevens zijnde een relatie van werkgever) dient de werknemer de werkgever daarvan voorafgaand schriftelijk op de hoogte te stellen.
5. Naast voorgaande algemene regels hebben inleners een eigen werkinstructie voor (nieuwe) werknemers. De werknemer dient hier naar te informeren, zodat hij goed op de hoogte is van het geen er van hem verwacht wordt en wat er wel / niet is toegestaan voor hem als ter beschikking gestelde werknemer bij het desbetreffende bedrijf. De werknemer dient tevens te vragen om de voorschriften in geval van brand en andere calamiteiten, zodat hij op alles voorbereid is.
6. Op deze uitzendovereenkomst is de op werkgever van toepassing zijnde uitzend-CAO van toepassing. Dit betreft meer specifiek de ABU-CAO (hierna verder te noemen: "de CAO").

### **Artikel 3. Salaris en (uitbetaling) vakantiebijslag**

1. Gedurende de uitzendovereenkomst is de werkgever aan de werknemer salaris verschuldigd over de periode dat de werknemer daadwerkelijk arbeid heeft verricht voor de Opdrachtgever/inlener. Dit betekent dat er – conform de mogelijkheid daartoe op grond van artikel 22 van de CAO - geen loondoorbetalingsplicht geldt als er niet wordt gewerkt.
2. Het salaris geldend bij de eerste ter beschikkingstelling is opgenomen in de als bijlage op deze uitzendovereenkomst toegevoegde uitzendbevestiging. Deze uitzendbevestiging en daarbij behorende inlenersbeloning zal per e-mail aan de werknemer worden gestuurd en/of zichtbaar zijn via het digitale account van werkgever die op elk moment voor de werknemer inzichtelijk is.
3. Het salaris wordt wekelijks betaald.
4. De werknemer heeft recht op 8,33% vakantiebijslag over het feitelijk loon (artikel 18 van de CAO). Conform de mogelijkheid daartoe in artikel 29 lid 6 van de CAO, wordt de vakantiebijslag periodiek uitbetaald en wel per week gelijk met de reguliere salarisbetaling.

### **Artikel 4. Reserveringen en uitbetaling reserveringen**

Conform de mogelijkheid daartoe in artikel 29 lid 6 van de CAO komen werkgever en werknemer hierbij overeen dat de volgende arbeidsvoorwaarden periodiek (wekelijks) in geld worden uitbetaald in plaats van hiervoor te reserveren:

- a. kort verzuim / bijzonder verlof;
- b. feestdagen;
- c. vakantiebijslag (zie artikel 3 lid 4 van deze arbeidsovereenkomst)

## **Artikel 5. Werktijden en urenverantwoording**

1. Ten aanzien van de voor de werknemer geldende werktijden geldt als uitgangspunt dat de werktijden van de inlener gelden, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk tussen de werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
2. De werknemer is verplicht om gedurende de uitzendovereenkomst binnen 48 uur zijn uren te verantwoorden en naar waarheid in te vullen via de internet portal.
3. In geval gebruik wordt gemaakt van de internet portal is de urenopgaaf pas definitief na digitaal akkoord van de Opdrachtgever.
4. De door de Opdrachtgever geaccordeerde tijdverantwoording (werkbriefje: schriftelijk of via de internet portal) is doorslaggevend voor de vaststelling van de daadwerkelijk verrichte arbeid, niet geaccordeerde uren worden niet verloond.
5. Na het einde van de uitzendovereenkomst zal de werknemer de urenverantwoording over de laatst gewerkte week een dag na de laatste werkdag schriftelijk of digitaal aanleveren.

## **Artikel 6. Pensioenregeling**

Zodra de werknemer de 21-jarige leeftijd heeft (vanaf 1 januari 2024 wordt de toetredingsleeftijd mogelijk verlaagd van 21 jaar naar 18 jaar) en voldoet aan de voorwaarden voor toetreding van de pensioenregeling, zoals opgenomen in artikel 32 van de CAO, zal hij verplicht deelnemen aan het Bedrijfspensioenfonds STIPP. Ga voor meer informatie over de pensioenregeling en actuele rechten naar [www.stippenpensioen.nl](http://www.stippenpensioen.nl).

## **Artikel 7. Ziekmelding**

1. Werknemer is verplicht om op de eerste verzuimdag van ziekte of ongeval melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan werkgever. Deze melding geschiedt zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 09:00 via de contactpersoon bij de werkgever.
2. Zodra werknemer weer beter is dient hij dit per direct bij werkgever te melden.

## **Artikel 8. Geheimhouding**

De werknemer is tijdens de duur en na het beëindigen van deze overeenkomst gehouden tot strikte geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van zowel de inlener, de werkgever als van de handelsrelaties/cliënten van de werkgever en inlener op welke wijze dan ook bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

## **Artikel 9. Vakantiedagen**

1. De werknemer heeft bij elke volledig gewerkte werkmaand recht op 16 2/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien er niet een volledige werkmaand is gewerkt.
2. Werkgever reserveert een percentage van het feitelijk loon van de werknemer (artikel 26, lid 7 van de CAO) aan vakantiedagen. Tot 1 juli 2023 wordt dit verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 25 lid 4 van de CAO. Deze wachtdagcompensatie geldt op grond van de wijziging van de CAO niet meer per 1 juli 2023.

## **Artikel 10. Alcohol, verdovende middelen en drugs**

Alcohol, verdovende middelen (bijv. Medicijnen) en drugs zorgen ervoor dat de werknemer minder alert is. Het gebruik ervan op de werkplek en / of daarbuiten, tijdens of voor aanvang van de werkzaamheden zodat dat de werknemer nog onder invloed van deze middelen werkzaamheden gaat verrichten) is niet toegestaan en vormt een reden voor ontslag op staande voet.

## **Artikel 11. Huisreglement Staffyou en slotbepalingen**

1. De werknemer heeft zich te houden aan de regels en richtlijnen van het Huisreglement van Staffyou B.V. De werknemer heeft een kopie van het huisreglement ontvangen door ter beschikking stelling van een elektronisch kopie op de beveiligde intranetpagina van Staffyou B.V.
2. Tussen de werknemer en werkgever geldt een gebruikersovereenkomst met betrekking tot het gebruik van de internetportal van werkgever. Hierin staan onder andere gebruikersvoorwaarden en dat de werknemer zich zorgvuldig dient te gedragen in de communicatie en wijze van gebruik van de portal. Schending van de gebruikersovereenkomst en daarin opgenomen voorwaarden, kan reden zijn voor de werkgever om een arbeidsjuridische sanctie op te leggen. De aard en zwaarte van de sanctie is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Ingeval van – naar mening van de werkgever - een serieuze schending zoals onaanvaardbaar taalgebruik, discriminerende of anderszins kwetsende communicatie kan leiden tot een ontslag op staande voet.
3. Op deze arbeidsovereenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
4. Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van rechtsgeschillen die voortvloeien uit deze arbeidsovereenkomst.
5. Deze uitzendovereenkomst vervangt alle eventueel eerder tussen partijen mondeling en/of schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden, tenzij in deze uitzendovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
6. Indien deze arbeidsovereenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze arbeidsovereenkomst. De nietige bepaling zal alsdan worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling, die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.
7. De considerans "overwegende dat" maakt onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst,

**Aldus overeengekomen, in duplo opgemaakt en getekend te Rotterdam op: \_\_\_\_\_**

De werkgever

De werknemer

**Staffyou B.V.:**

Namens deze:

Plaats : Dhr. P.Beslic

\_\_\_\_\_