

**Aanvullende Algemene Voorwaarden
Get Work Uitzendbureau BV**

Inhoud

Artikel 1 - Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding met uitzendkracht (toevoeging artikel 16 algemene voorwaarden NBBU).....	3
Artikel 2 - Overname tewerkgestelde uitzendkracht door inlener.....	3
Artikel 3 - Certificering (ter aanvulling van artikel 18 van de algemene voorwaarden van de NBBU). ..	4
Artikel 4 - Privacy (ter aanvulling van artikel 18 van de algemene voorwaarden van de NBBU).....	4
Artikel 5 - Veiligheid (ter aanvulling van artikel 17 van de algemene voorwaarden van de NBBU). ..	5
Artikel 6 – Verzuim.	5
Artikel 7 - Aansprakelijkheid (ter aanvulling van artikel 7 van de algemene voorwaarden van de NBBU).....	5
Artikel 8 - Afloop inleenovereenkomst bepaalde tijd (ter aanvulling van artikel 13 van de algemene voorwaarden van de NBBU).....	5
Artikel 9 - Scholing uitzendkracht.	6
Artikel 10 - Transitievergoeding.....	6
Artikel 11 - Erkende feestdagen.....	6

Artikel 1 - Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding met uitzendkracht (toevoeging artikel 16 algemene voorwaarden NBBU).

- 1.1 Indien de inlener met een hem door de uitzendonderneming ter beschikking gestelde of te stellen uitzendkracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij de uitzendonderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de inlener te bespreken. Als uitgangspunt hierbij geldt dat de inlener de uitzendonderneming hierbij een redelijke vergoeding is verschuldigd, zoals beschreven in artikel 17 van de algemene voorwaarden van de NBBU.
- 1.2 In de volgende gevallen is de inlener een vergoeding verschuldigd aan de uitzendonderneming:
 - a. direct na voordracht aan de inlener van de door de uitzendonderneming geworven en geselecteerde uitzendkracht;
 - b. dan wel binnen de duur van de opdracht een arbeidsovereenkomst dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met de betrokken uitzendkracht aangaat;
 - c. indien de inlener een arbeidsverhouding aangaat met een door uitzendonderneming aan de inlener voorgestelde medewerker of met een medewerker wiens gegevens door uitzendonderneming aan de inlener bekend zijn gemaakt waarvan de inlener naar redelijkheid en billijkheid kan vermoeden dat het om een door uitzendonderneming voorgestelde medewerker gaat, zonder dat daaruit een opdracht voor de uitzendonderneming is voortgevloeid;
 - d. indien de inlener een arbeidsverhouding aangaat via een direct of indirect aan de inlener gelieerde onderneming, dan wel een derde aan wie de inlener de medewerker ter beschikking heeft gesteld, dan wel heeft voorgesteld of de gegevens van de medewerker, al dan niet met vermelding van diens naam, bekend heeft gemaakt, binnen de duur van de opdracht een rechtstreekse arbeidsverhouding aangaat met de medewerker, dan wel deze anderszins voor zich laat werken.
- 1.3 De vergoeding zoals benoemd in artikel 1.1 en 1.2 bedraagt een terstond opeisbare, niet voor matiging vatbare vergoeding van 25% van het laatst geldende inlenerstarief voor de betrokken uitzendkracht, vermenigvuldigd met het aantal gemiste uren met een maximum van 1560 niet gewerkte uren. Met gemiste uren wordt in deze bedoeld 1560 contracturen - het aantal daadwerkelijk gewerkte uren = gemiste uren.
- 1.4 Ingeval de uitzendonderneming en de desbetreffende medewerker nog niet tot een vergelijk waren gekomen omtrent de hoogte van zijn/haar bruto jaarsalaris, dan is de inlener bij het rechtstreeks aangaan van een arbeidsverhouding met de medewerker, aan de uitzendonderneming dadelijk en ineens, zonder nadere sommatie of ingebrekestelling, een bedrag verschuldigd ter hoogte van €20.000,- exclusief BTW, onverlet het recht van de Uitzendonderneming om volledige schadevergoeding te vorderen
- 1.5 De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de medewerker aan, als de uitzendkracht de uitzendovereenkomst met Get Work niet rechtsgeldig heeft beëindigd.

Artikel 2 - Overname tewerkgestelde uitzendkracht door inlener.

- 2.1 De inlener mag een uitzendkracht welke bij inlener tewerkgesteld is middels een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, na 1560 gewerkte uren kosteloos overnemen. Indien de inlener de uitzendkracht eerder wenst over te nemen, dan geldt de volgende vergoeding: 25% van het laatst geldende uurtarief vermenigvuldigd met het aantal gemiste uren met een maximum van 1560 niet gewerkte uren.
- 2.2 Voor elke nieuwe uitzending geldt opnieuw een overnametermijn van 1560 uur inclusief de in artikel 2.1 beschreven overnamevergoeding.

Artikel 3 - Certificering (ter aanvulling van artikel 18 van de algemene voorwaarden van de NBBU).

Get Work is een NEN 4400-1 gecertificeerd uitzendbureau. Dit houdt onder andere in, dat wij en de certificerende instelling uw procedure voor identiteitsvaststelling steekproefsgewijs moeten controleren. U dient hier op verzoek medewerking aan te verlenen.

Artikel 4 - Privacy (ter aanvulling van artikel 18 van de algemene voorwaarden van de NBBU).

- 4 In het kader van de samenwerking zullen zowel de uitzendonderneming als de inlener persoonsgegevens verwerken. Inlener heeft voor de verwerking van deze persoonsgegevens een eigen verantwoordelijkheid die onder andere voortvloeit uit de op hem toepasselijke wet- en regelgeving.
Beide partijen zijn te kwalificeren als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerking van de persoonsgegevens in het kader van de AVG. Om zorg te dragen dat beide partijen, in het kader van de AVG, op de juiste manier de persoonsgegevens verwerken, leggen we hierover graag de afspraken vast.
- 4.1 De inlener zal alleen toegang tot de persoonsgegevens geven aan die medewerkers, onderaannemers of andere personen onder zijn leiding of toezicht voor zover dat noodzakelijk is. Opdrachtgever zal de persoonsgegevens voor het overige geheimhouden.
- 4.2 De inlener zal, de verwerking van persoonsgegevens en de beveiliging/ geheimhouding hiervan, eveneens opleggen aan de door hem/ haar ingeschakelde medewerkers, onderaannemers of andere personen onder zijn leiding en toezicht.
- 4.3 Indien de inlener voor het verwerken van de persoonsgegevens een onderaannemer inschakelt als verwerker, zal de inlener een schriftelijke verwerkersovereenkomst sluiten met deze onderaannemer. De inlener blijft in deze volledig verantwoordelijk en aansprakelijk voor de nakoming van de verplichting in het kader van deze overeenkomst en het Toepasselijke Recht.
- 4.4 Indien de inlener een verzoek van een toezichthoudende instantie ontvangt om inzage of anderszins toegang tot de persoonsgegevens te verschaffen, zal opdrachtgever Get Work hierover onmiddellijk schriftelijk informeren, voordat inzage wordt verschaft. Get Work ontvangt een overzicht van alle persoonsgegevens welke ter inzage beschikbaar dienen te zijn.

Artikel 5 - Veiligheid (ter aanvulling van artikel 17 van de algemene voorwaarden van de NBBU).

- 5 Veiligheid van uitzendkrachten is voor Get Work van groot belang. U bent als inlener verantwoordelijk voor de veiligheid van de ingeleende uitzendkracht(en) conform de arbeidsomstandighedenwet. U bent verplicht uitzendkrachten te informeren over mogelijke risico's en gevaren op de werkplek en op de hoogte te stellen van de algemeen geldende veiligheidsregels binnen uw organisatie.
- 5.1 U bent als inlener verantwoordelijk voor het verstrekken van informatie over de gevaren en risico's van de werkplek en welke maatregelen u treft om deze te beperken aan Get Work.
- 5.2 Get Work zal indien nodig voorstellen doen aan de inlener om passende maatregelen te treffen voor de veiligheid van de uitzendkracht(en) conform de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Van inlener wordt geëist dat zij de voorstellen van Get Work opvolgt en hierop adequate actie onderneemt.
- 5.3 Wanneer inlener er voor kiest de veiligheidsvoorstellen van Get Work te negeren, is Get Work gerechtigd de opdracht per direct te stoppen, de inleenovereenkomst te ontbinden en de uitzendkracht weg te halen bij de inlener. De inlener zal schriftelijk in gebreke gesteld worden. Eventuele (financiële) consequenties zijn voor risico van de inlener en kunnen niet op Get Work verhaald worden. Het overeengekomen tarief voor de contracturen in de inleenovereenkomst, welke uitzendkracht niet kan werken door de onveilige situatie bij de inlener, worden door Get Work doorbelast aan de inlener en binnen 16 dagen na factuurdatum door de inlener vergoed.

Artikel 6 – Verzuim.

Wanneer een uitzendkracht met een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd geen arbeid kan verrichten ten gevolge van ziekte, dan zijn de niet gewerkte contracturen van de eerste tien werkdagen dat de uitzendkracht niet kan werken ten gevolge van ziekte voor rekening van de inlener. Onder ziekte wordt in dit geval "het op medische gronden, naar objectieve maatstaven gemeten, niet kunnen of mogen verrichten van arbeid" bedoeld. Dit geldt voor elke nieuwe ziektemelding.

Artikel 7 - Aansprakelijkheid (ter aanvulling van artikel 7 van de algemene voorwaarden van de NBBU).

Get Work is nooit aansprakelijk voor schade aan- en diefstal van materialen, gereedschappen en vervoersmiddelen van de inlener welke gebruikt worden door de uitzendkracht(en) tijdens de terbeschikkingstelling.

Artikel 8 - Afloop inleenovereenkomst bepaalde tijd (ter aanvulling van artikel 13 van de algemene voorwaarden van de NBBU).

Get Work heeft een aanzegverplichting van een maand richting uitzendkrachten welke een uitzendovereenkomst hebben voor bepaalde tijd. Conform artikel 13 van de algemene voorwaarden van de NBBU, verzoekt Get Work de inlener minimaal zes weken voor het einde van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd aan te geven of inlener voornemens is de terbeschikkingstelling te continueren. Als inlener de terbeschikkingstelling wil continueren, dan dient er ook aangegeven te worden onder welke voorwaarden deze wordt voortgezet. Wanneer de inlener Get Work hier niet tijdig of niet correct over informeert, worden eventueel gemaakte kosten verband houdende met vergoedingen voortkomend uit artikel 7:668 BW door Get Work aan de inlener in rekening gebracht.

Artikel 9 - Scholing uitzendkracht.

Wanneer Get Work en de inlener er gezamenlijk voor kiezen een uitzendkracht te scholen, dan wordt in onderling overleg tussen Get Work en inlener besproken hoe de kosten voor de scholing verdeeld worden. De tijd die de uitzendkracht gedurende de overeengekomen arbeidsduur en werktijd besteedt aan scholing, hierbij te denken aan intakes, lesdagen, (proef)examens e.d. en de doorbetaling van de overeengekomen contracturen, zijn voor rekening van de inlener.

De minimale uitzendtermijn gekoppeld aan een langdurig scholingstraject, zal afgestemd worden tussen Get Work en opdrachtgever, waar bij dit te allen tijde een minimum heeft voor de duur van het scholingstraject.

Artikel 10 - Transitievergoeding.

Een uitzendkracht heeft bij einde van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding wanneer deze voldoet aan de voorwaarden welke beschreven staan in artikel 673 BW. De door de uitzendkracht opgebouwde transitievergoeding is voor rekening van de inlener. Wanneer een uitzendkracht bij einde van de arbeidsovereenkomst recht heeft op transitievergoeding en hier aanspraak op maakt, wordt de transitievergoeding door de uitzendonderneming doorberekend aan de inlener.

Als de inlener de uitzendkracht na einde van de uitzendovereenkomst bij de uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst aanbiedt, is deze opvolgend werkgever. Het opgebouwde arbeidsverleden en het bijbehorende recht op transitievergoeding van de uitzendkracht bij Get Work wordt hierdoor automatisch overgenomen door de inlener.

Artikel 11 - Erkende feestdagen

In Nederland kennen we de volgende erkende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Koningsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Bevrijdingsdag in lustrumjaren. Een uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop niet gewerkt wordt, wanneer deze dag als vaste werkdag aan te merken is. Wanneer uit de uitzendovereenkomst niet duidelijk wordt of de feestdag als vaste dag aan te merken is, wordt er gekeken of er sprake is van een bestendig arbeidspatroon. Er is sprake van een bestendig arbeidspatroon als de uitzendkracht in een periode van 13 aaneengesloten weken voorafgaand aan de feestdag op de betreffende dag ingeroosterd is geweest of heeft gewerkt. De vergoeding van deze uren zijn voor rekening van de inlener conform het afgesproken tarief in de inleenovereenkomst.

Verdere verplichting uit het Toepasselijk Recht welke naar hun aard bestemd zijn om ook na het einde van deze overeenkomst voort te duren, blijven na het einde van deze overeenkomst bestaan.