

ALGEMENE VOORWAARDEN BAS HUMAN RESOURCE GROUP

ARTIKEL 1 TOEPASSELIJKHEID:

Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen en overeenkomsten van BAS Uitzenden en ZZP B.V., BAS Detachering B.V. en BAS Onbepaalde tijd B.V., hierna ook gezamenlijk te noemen: BAS human resource.

Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig, indien en voor zover BAS human resource group die afwijking schriftelijk heeft bevestigd. Tevens zijn deze Algemene Voorwaarden van toepassing op Opdrachtbevestigingen ontvangen van derden ten behoeve van het daarmee samenhangende facturatie-traject.

ARTIKEL 2 DEFINITIES;

In deze Algemene Voorwaarden en de Inleenovereenkomst gelden de volgende definities:

- a. Payrolling / uitzending / detachering: het door BAS human resource group aangaan van een arbeidsrelatie met (nieuwe) medewerkers van de inlener onder gelijktijdige ter beschikkingstelling van de betreffende medewerkers aan de inlener.
- b. De inlener: de organisatie (Of de Opdrachtgever zoals nader omschreven in lid c.) waaraan BAS human resource group arbeidskrachten cq. ZZP'ers ter beschikking stelt op basis van de Inleenovereenkomst of de Opdrachtbevestiging.
- c. Indien er sprake is van het doorlenen van Zelfstandigen Zonder Personeel of het uitvoeren van het facturatie-traject dan dient 'Inleenovereenkomst' zoals genoemd in deze voorwaarden te worden gelezen als 'Opdrachtbevestiging' en 'Inlener' als Opdrachtgever evenals alle daaraan verbonden consequenties. Ter aanvulling: (onderdelen van) Artikelen die betrekking hebben op het verlonen, van personeel zijn niet van toepassing.

ARTIKEL 3 BEËINDIGING VAN DE INLEENOVEREENKOMST EN/OF DE ARBEIDSRELATIE MET EEN MEDEWERKER;

De inleenovereenkomst eindigt onverwijld wegens ontbinding vanaf het tijdstip dat BAS human resource de ontbinding van de inleenovereenkomst inroept, omdat de inlener in verzuim is met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de inleenovereenkomst en de daaraan verbonden voorwaarden of in staat van faillissement is verklaard of aan inlener surséance van betaling is verleend, of er sprake is van (vermoedelijke) insolventie. Indien BAS human resource van dit recht op onverwijld ontbinding en beëindiging van de inleenovereenkomst gebruik maakt, laat dit onverlet het recht van BAS Human Resource group volledige schadevergoeding inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand te vorderen van de inlener.

ARTIKEL 4 VERHOGING VAN HET INLENER TARIEF ALS GEVOLG VAN LOON-, LASTEN- EN/OF ALGEMENE KOSTENVERHOGINGEN;

BAS human resource is gerechtigd het inlener tarief te verhogen met het volledige bedrag of het evenredige bedrag, voortvloeiende uit een verhoging van de uurbeloning van de medewerker ten gevolge van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift of ten gevolge van (de toepassing van) enige bepaling vervat in de inleenovereenkomst en de bijbehorende voorwaarden of een verhoging van de kosten ten gevolge van wijziging van het werkgeversdeel betreffende premies sociale verzekeringswetten of van overige door de BAS human resource te betalen premies en pensioenpremies (daaronder steeds begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van de gedekte risico's) of een verhoging van de kosten ten gevolge van wijziging in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving of ten gevolge van de invoering van nieuwe lasten of premies op grond van de wet, de CAO of enig verbindend voorschrift. Indien door enige oorzaak toerekenbaar aan inlener het tarief van BAS human resource te laag is vastgesteld, is BAS Human Resource gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht het tarief op het juiste niveau te brengen en aan de inlener in rekening te brengen hetgeen de inlener dientengevolge te weinig heeft betaald en is inlener gehouden het uit dien hoofde verschuldigde omgaand te voldoen. Dit laat onverlet elk recht van BAS human resource eventueel andere (aanvullende) vorderingen tegen de inlener in te stellen.

ARTIKEL 5 BETALING EN GEVOLGEN WANBETALING;

- a. De inlener is te allen tijde gehouden elke door BAS human resource ingediende nota conform de afspraken in de inleen- / samenwerkingsovereenkomst af te laten schrijven door BAS human resource conform automatische incasso (B2B).
- b. Uitsluitend succesvolle afschrijvingen conform automatische incasso door BAS human resource zelf werken bevrijdend.
Betalingen aan medewerkers of het verstrekken van voorschotten aan medewerkers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor Schulddelging of Schuldvergelijking.
- c. Indien een nota van BAS human resource niet heeft kunnen incasseren bij opdrachtgever, is de inlener vanaf dan zonder Ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente verschuldigd over het openstaande bedrag van 0,5 % per kalenderweek, een gedeelte van een week voor een volle week gerekend. Bij (inleen)overeenkomst kan van de bovengenoemde betaaltermijn onder voorwaarden schriftelijk worden afgeweken. Hierbij uitdrukkelijk opgemerkt dat dit de werking en de overige onderdelen van het in dit artikel gestelde niet aantast.
- d. De in het bezit van BAS human resource zijnde kopie van de door BAS human resource verzonden nota geldt als volledig bewijs van de

verschuldigheid der rente en de dag, waarop de renteberekening begint.

e. Reclames omtrent enige nota moeten binnen zeven kalenderdagen na de dag van verzending van de nota schriftelijk bij BAS Human Resource zijn ingediend. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de inlener. Na deze termijn worden klachten niet meer in behandeling genomen en heeft de inlener zijn recht op reclame verwerkt. Een reclame doet niet af aan de betalingsverplichting.

f. Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte - door wie ook verleend - komen geheel voor rekening van de inlener. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 113,45 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door BAS human resource is ingeroepen respectievelijk de vordering door BAS human resource ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de inlener verschuldigd zijn.

ARTIKEL 6 ALGEMENE SCHADEVERGOEDING;

Indien inlener één of meer van zijn verplichtingen voortvloeiende uit de inleenovereenkomst of uit deze Algemene Voorwaarden niet nakomt jegens BAS human resource of de medewerker is de inlener jegens BAS human resource gehouden aan BAS Human Resource te vergoeden alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand), die daaruit voor BAS human resource rechtstreeks of onrechtstreeks voortvloeien, zonder dat ingebrekestelling nodig is. Deze bepalingen laten onverlet het recht van BAS human resource eventuele andere vorderingen tegen de inlener in te stellen, waaronder de vordering tot nakoming, en om andere rechtsmaatregelen te nemen, zoals het intrekken van ontbinding. Het hiervoor in dit artikel bepaalde is van algemene gelding zowel ten aanzien van voorwaarden waarbij de schadevergoedingsplicht van inlener reeds afzonderlijk is geregeld, als bij voorwaarden waarbij dit niet het geval is.

ARTIKEL 7 STREKKING VOORWAARDEN;

Indien één of meer bepalingen van de inleenovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden niet rechtsgeldig blijken te zijn of rechtens niet blijken te kunnen worden toegepast, zullen de Inleenovereenkomst en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen, die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen, zodanig dat die vervangende bepalingen wel rechtsgeldig zijn.

ARTIKEL 8 ARBO, VEILIGHEID, ARBEIDSTIJDEN EN AANSPRAKELIJKHEID;

- a. De werktijden, het aantal arbeidsuren en de rusttijden van de medewerkers zullen met inachtneming van de individuele arbeidsovereenkomst niet meer c.q. minder zijn dan wettelijk (onder meer de Arbeidstijdenwet) toegestaan is.
- b. De inlener verklaart verantwoordelijk te zijn voor een correcte toepassing van de zogenaamde Arbowetgeving (o.a. het maken van een Risico/inventarisatie/evaluatie en het overhandigen daarvan aan de medewerkers) en overige wetgeving/rechtspraak betrekking hebbende op veiligheid. Indien een ingeleende medewerker schade lijdt als gevolg van een bedrijfsongeval, een beroepsziekte of anderszins, is de inlener verplicht deze schade te vergoeden. In geval van arbeidsongeschiktheid en daaruit volgende een betalingsverplichting, is BAS human resource verplicht ziekengeld te betalen.
- c. BAS human resource is niet aansprakelijk voor schade die medewerkers mogelijkerwijs toebrengen aan zichzelf en/of collega's (bijvoorbeeld in geval van een verkeersongeval), de inlener of derden en is evenmin aansprakelijk voor verbintenissen die de medewerkers zijn aangegaan.
- d. De inlener is aansprakelijk voor schade die ontstaat uit een niet correcte naleving van het hierboven gestelde onder a, b en c, tenzij er bij de medewerkers c.q. BAS human resource sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De inlener vrijwaart BAS Human Resource voor elke aansprakelijkheid die mogelijkerwijs voortvloeit uit het hierboven gestelde. De inlener zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in lid a, b, c en d.
- e. Indien van overheidswege wordt bepaald dat de werkgever/ inhoudingsplichtige/betalingsplichtige het aantal te verwerken uren dient aan te passen is BAS human resource gerechtigd dit aantal uren in rekening te brengen bij de inlener. De inlener is te allen tijde verantwoordelijk voor de inroostering en de bepaling van het aantal in te lenen uren en vrijwaart door ondertekening van de inleenovereenkomst BAS human resource van enige aansprakelijkheid.

ARTIKEL 9 WERKTIDEN;

De Wet Flexibiliteit en Rechtszekerheid geeft aan dat er strakke afspraken over werktijden gemaakt moeten worden door de inlener en de medewerker. Wanneer: a. Een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen waarbij de tijdstippen waarop gewerkt moet worden niet vastliggen, of: b. De omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de medewerker voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

ARTIKEL 10 BEËINDIGING RELATIE INLENER – MEDEWERKER;

a. In overeenstemming met de in artikel 2 van de inleenovereenkomst geformuleerde doelstelling, gelden de volgende regels bij het opzeggen door de inlener van de relatie met een of meer werknemers. BAS human resource

en de inlener zullen de in Nederland geldende wet- en regelgeving in acht nemen inzake het beëindigen van dienstverbanden. Dit impliceert onder meer dat AS human resource, indien noodzakelijk, de nodige maatregelen zal nemen gericht op beëindiging van het dienstverband (zoals een ontslagvergunning aanvragen bij Arbeidsvoorziening of een ontbindingsverzoek indienen bij de Kantonrechter), mits bij ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast, bij ontslag op staande voet er sprake is van een dringende reden of bij onvoldoende functioneren er een adequaat dossier is opgebouwd (bevattende documenten, bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, waaruit blijkt dat de medewerker daadwerkelijk niet goed functioneert). Ook in overige gevallen van een beëindiging van de relatie dient de van toepassing zijnde wet- en regelgeving door BAS human resource en de inlener correct toegepast te worden. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de (arbeids)relatie niet door de inlener opgezegd worden.

b. Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, doch is tussentijds niet opzegbaar. Dit impliceert dat de inlener de relatie gedurende de looptijd niet kan beëindigen. Gedurende de opzegtermijn (bij een contract voor onbepaalde tijd, resp. 3 maanden) of de resterende looptijd van het contract voor bepaalde tijd kan de medewerker blijven werken. Indien dat niet het geval is (er is bijv. geen werk meer of de medewerker is ziek) wordt hetgeen door de inlener gedurende de opzegtermijn moet worden betaald, berekend aan de hand van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken. De beëindiging van de relatie tussen medewerker en inlener dient onverwijld schriftelijk meegedeeld te worden aan BAS human resource.

c. Wanneer medewerkers hetzelfde werk blijven verrichten, maar formeel van werkgever veranderen, kan er sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat geval wordt het arbeidsverleden van de medewerker meegeteld bij het bepalen van zijn rechtspositie (inclusief opzegtermijn). Opvolgend werkgeverschap kan van toepassing zijn in het kader van het afsluiten van deze inleenovereenkomst. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap en de inlener binnen een jaar na aanvang van het inlenen van de betreffende medewerker besluit de arbeidsrelatie te verbreken, dan is de inlener aansprakelijk voor de eventuele kosten die voortvloeien uit het opzeggen van de arbeidsrelatie.

d. Indien de medewerker de arbeidsrelatie met BAS human resource opzegt met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen, dan is BAS human resource niet langer in staat de betreffende medewerker ter beschikking te stellen aan de inlener.

e. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst (regulier arbeidsrecht) verandert automatisch in een contract voor onbepaalde tijd als er sprake is van een keten van twee opeenvolgende arbeidscontracten, die steeds direct of binnen een periode van zes maanden elkaar opvolgen. Datzelfde geldt als de opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten (fase B) samen langer duren dan 48 maanden en de arbeidsovereenkomsten direct na elkaar volgen of met tussenpozen van maximaal zes maanden.

f. BAS human resource en de inlener zijn gerechtigd de inleenovereenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. De opzegging dient plaats te vinden bij aangetekend schrijven. De termijn van drie maanden gaat in op het moment waarop het aangetekend schrijven de wederpartij heeft bereikt. Op de dag waarop de schriftelijke opzegging heeft plaatsgevonden (zie artikel 3) c.q. de dag waarop de inleenovereenkomst is ontbonden c.q. de dag waarop de onderneming wordt overgedragen aan een derde (koper) is de inlener verplicht een arbeidsovereenkomst aan te bieden aan alle medewerkers die op de dag waarop de schriftelijke opzegging heeft plaatsgevonden, door BAS human resource ter beschikking zijn gesteld aan de inlener (Inclusief medewerkers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn). In dat geval is er sprake van opvolgend werkgeverschap en behouden de medewerkers hun opgebouwde rechten. Kosten die voortvloeien uit het feit dat medewerkers geen contract van de inlener aangeboden krijgen of anderszins in dienst blijven bij BAS human resource, zijn voor rekening van de inlener.

ARTIKEL 11 BEGELEIDING VERVANGEND WERK;

a. Conform artikel 4 van de inleenovereenkomst is de inlener gerechtigd de arbeidsrelatie met een medewerker op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn. Indien de medewerker beschikt over een contract voor onbepaalde tijd, verplicht BAS Human Resource zich de medewerker (extern) te begeleiden bij het vinden van passend vervangend werk. Gedurende de opzegtermijn is BAS human resource gerechtigd 20 % van de arbeidstijd van de medewerker te reserveren voor deze begeleiding; deze uren zijn voor rekening van de inlener.

b. Indien de inlener binnen een jaar na aanvang van het inlenen van de betreffende medewerker de arbeidsrelatie opzegt, is BAS Human Resource gerechtigd de kosten (inclusief de loonkosten van de medewerker) die voortvloeien uit de deelname aan het (externe) begeleidingstraject te verhalen op de inlener.

Artikel 12 Openstaande vakantiedagen c.q. vakantiegeld bij indienst- c.q. uitdiensttreding bij BAS human resource;

a. Indien medewerkers op het moment van indiensttreding beschikken over bij de inlener opgebouwde vakantiedagen/-uren c.q. vakantiegeld worden deze door de inlener uitbetaald in de vorm van een eindafrekening, tenzij de inlener ervoor kiest om de openstaande vakantiedagen/uren ten behoeve van de medewerker te reserveren. Indien een medewerker in het laatste geval een snipperdag opneemt gaat dat ten koste van de reservering; de inlener vermeldt bij het doorgeven van de werkuren dat er sprake is van een "gewerkte dag", waardoor de medewerker het hem toekomende loon ontvangt. De hiervoor vermelde handelswijze vindt plaats totdat er geen gereserveerde dagen/uren meer zijn. Vanaf dat moment maakt de medewerker gebruik van de reserveringen die hij/zij bij BAS human resource heeft opgebouwd. Bij de inlener opgebouwd vakantiegeld wordt ten allen tijde door de inlener uitbetaald op het moment dat de medewerker uit dienst treedt bij de inlener en in dienst treedt bij BAS human resource

b. Indien een medewerker bij BAS human resource uit dienst treedt, worden opgebouwde reserveringen (vakantiedagen en vakantiegeld) bij de eindafrekening uitbetaald. Dit geldt ook indien de medewerker (wederom) bij de inlener in dienst treedt.

ARTIKEL 14 TRANSITIEVERGOEDING;

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag. De vergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds is de vergoeding bedoeld om de overgang naar een andere baan makkelijker te maken. Alle vergoedingen t.a.v. transitie worden 1 op 1 doorbelast aan de inlener. BAS human resource neemt dus geen extra reservering op in de kostprijs hieromtrent.

ARTIKEL 15 FORUMKEUZE;

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van BAS human resource is gevestigd.

BAS Uitzenden en ZZP B.V.
kvk: 66658985

BAS Detachering B.V.
kvk: 66658845

BAS Onbepaalde tijd B.V.
kvk: 66658896

CONTACT
