

TOM PERSONEEL BV ALGEMENE VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

Artikel 1. Definities

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle vastgestelde aanbiedingen, opdrachten en overeenkomsten van Tom personeel BV, voor zover deze betrekking hebben op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in dienst van Tom personeel BV.
2. Bedingen en overeenkomsten die van deze algemene voorwaarden afwijken, zijn uitsluitend rechtsgeldig indien deze door Tom personeel BV schriftelijk zijn bevestigd.

Artikel 2. Toepasselijke voorwaarden

Deze algemene voorwaarden verstaan onder:

1. Tom personeel BV: Tom personeel BV, statutair gevestigd te Hilversum.
2. Uitzendkracht: een ieder die door Tom personeel BV aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.
3. Opdrachtgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon die door de tussenkomst van Tom personeel BV onder (b) bedoelde uitzendkrachten inleent;
4. Opdracht: de overeenkomst tussen de opdrachtgever en Tom personeel BV op grond waarvan de onder (b) bedoelde uitzendkracht aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.

Artikel 3. Wijze van facturering en betalingsvoorwaarden

1. De facturen van Tom personeel BV zijn mede gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord getekende tijdverantwoordingsformulieren.
2. De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige, volledige invulling en ondertekening van de tijdverantwoordingsformulieren.
3. Bij verschil tussen een bij Tom personeel BV ingeleverd tijdverantwoordingsformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift daarvan, geldt het bij Tom personeel BV ingeleverde exemplaar als juist, tenzij de inlener het tegendeel kan aantonen.
4. Indien de inlener niet aan het gestelde in het tweede lid voldoet, kan Tom personeel BV besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. Tom personeel BV zal hiertoe niet overgaan zolang er geen redelijk

overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.

5. De inlener dient er voor zorg te dragen dat de facturen van Tom personeel BV, zonder enige inhouding, korting of verrekening, binnen 8 dagen na factuurdatum zijn betaald.

6. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan Tom personeel BV werken voor de inlener bevrijdend. Het rechtstreeks betalen dan wel het verstrekken van voorschotten aan de uitzendkracht door de inlener zijn niet toegestaan, ongeacht de reden of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen Tom personeel BV niet en leveren geen grond op voor enige schulddelging of verrekening.

7. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enige door hem verschuldigde bedragen, is hij met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een verdragingsrente van 1% per maand, een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenende, over het bruto factuurbedrag aan Tom personeel BV verschuldigd.

8. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die Tom personeel BV moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtigde incassokosten van Tom personeel BV, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden, met een minimum van €115,00 vastgesteld op tenminste 15% van de hoofdsom.

9. Tariefwijzigingen tengevolge van CAO-verplichtingen en wettelijk vastgestelde loon en/of lastenverhogingen zoals premies sociale verzekeringen, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook indien deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een opdracht.

Artikel 4. Ontbinding

1. Indien een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de overeenkomst te voldoen, is de andere partij -buiten hetgeen in de overeenkomst is bepaald- gerechtigd de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtigd te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de ingebreke 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 overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden indien:

1. de andere partij (voorlopige) surséance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend;
2. de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
3. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;

4. de andere partij zijn huidige onderneming staakt;
5. buiten toedoen van deze 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 overeenkomst na te kunnen komen.
6. Indien de inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de overeenkomst had ontvangen, kan hij de overeenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Tom personeel BV nog niet is uitgevoerd.
7. Bedragen die Tom personeel BV vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de overeenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door inlener aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.
8. Indien de inlener, na deswege in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de overeenkomst niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is Tom personeel BV gerechtigd haar verplichtingen jegens de inlener op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de inlener gehouden te zijn. Hiertoe is Tom personeel BV eveneens gerechtigd in de onder lid 2 van dit artikel bedoelde omstandigheden.

Artikel 5. Aansprakelijkheid

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht alsmede met inachtneming van de rechtsregels van de redelijkheid en billijkheid, is Tom personeel BV niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de uitzendkracht of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:

1. het ter beschikkingstellen van een uitzendkracht door Tom personeel BV aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die uitzendkracht niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten;
2. het eenzijdig opzeggen door, en een doen of nalaten van een uitzendkracht, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de uitzendkracht.
3. Eventuele aansprakelijkheid van Tom personeel BV voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot 50% van het betreffende gefactureerde dan wel te factureren bedrag. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, is Tom personeel BV nimmer aansprakelijk.
4. De inlener 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.
5. In ieder geval dient de inlener Tom personeel BV te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de uitzendkracht of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die uitzendkracht of derden.
6. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Tom personeel BV en/of diens leidinggevend personeel.
7. Tom personeel BV heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk,

eventuele schade van de inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van Tom personeel BV maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

Artikel 6. Overmacht

1. In geval van overmacht van Tom personeel BV zullen haar verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Tom personeel BV onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de overeenkomst 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 Tom personeel BV een overmachttoestand voordoet als in het eerste lid van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de inlener.
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 overmachttoestand voortduurt zullen de verplichtingen van Tom personeel BV zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.
5. Indien de overmachttoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachttoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de overeenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De inlener is ook na zodanige beëindiging van de overeenkomst gehouden de door hem aan Tom personeel BV verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachttoestand, aan Tom personeel BV te betalen.
6. Tom personeel BV is tijdens de overmachttoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de inlener, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de overeenkomst als in het vorige lid van dit artikel bedoeld.

Artikel 7. Reclame

1. Reclames ter zake van door Tom personeel BV aan de inlener verstuurd facturen dienen binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de inlener aan Tom personeel BV kenbaar te worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op reclame.

2. Een reclame schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.

Artikel 8. Geschillen

1. Op de overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de overeenkomst 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 Tom personeel BV is gevestigd.

VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKINGSTELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

Artikel 9. (Uur)beloning en overige vergoedingen van de uitzendkracht

1. De beloning en overige vergoedingen van de uitzendkracht worden steeds vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling, bepaald aan de hand van gesprekken die ter zake door Tom personeel BV worden gevoerd met de inlener en de uitzendkracht.

2. De beloning en overige vergoedingen van de uitzendkracht zullen worden afgestemd op de beloning en overige vergoedingen zoals beschreven in de CAO welke van toepassing is op het bedrijf van de inlener.

3. Indien op het bedrijf van de inlener geen CAO van toepassing is dan wordt bij de bepaling van de beloning en overige vergoedingen van de uitzendkracht uitgegaan van de maatstaven die daarvoor worden gehanteerd binnen het bedrijf van de inlener, met dien verstande dat in ieder geval rekening wordt gehouden met de wijze van bepaling daarvan voor het, met de uitzendkracht vergelijkbaar, vast personeel in dienst van de inlener in dezelfde leeftijd, in dezelfde functie en rekening houdend met dezelfde ervaring.

Artikel 10. Opzegtermijnen

1. Indien de inlener de terbeschikkingstelling wenst te beëindigen dan geldt, tenzij schriftelijk anders overeengekomen, het volgende opzegregime:

- * tot en met de elfde week: 5 werkdagen;
- * de twaalfde tot en met de vijftiende week: 7 werkdagen;
- * de zestiende tot en met de negentiende week: 9 werkdagen;
- * de twintigste tot en met de drieëntwintigste week: 12 werkdagen;
- * vanaf de vierentwintigste week: 18 werkdagen.

Artikel 11. Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door inlener met de uitzendkracht

1. Indien de inlener met een hem, door Tom personeel BV, ter beschikking gestelde uitzendkracht, of met de uitzendkracht welke aan hem ter beschikking gesteld zal gaan worden, rechtstreeks een arbeidsverhouding wil aangaan, dan dient hij Tom personeel BV daarvan onverwijld schriftelijk in kennis te stellen. Partijen zullen alsdan in overleg treden teneinde de wens van de inlener te bespreken.
2. De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aan indien de uitzendkracht de uitzendovereenkomst met Tom personeel BV niet rechtsgeldig heeft beëindigd, onverminderd de overige verplichtingen van de inlener als bedoeld in lid 3.
3. Indien de inlener direct, of binnen een periode van 1000 gewerkte uren door de uitzendkracht aanvang van de opdracht, een arbeidsverhouding rechtstreeks voor zich, middels en/of voor derden met de betrokken uitzendkracht aangaat, zal hij aan Tom personeel BV verschuldigd zijn een terstond opeisbare, niet voor matiging vatbare, boete groot 25% van het laatst geldende opdrachtgevertarief voor de betrokken uitzendkracht, zulks voor de duur van de periode vanaf het moment van aangaan door de inlener van de voornoemde arbeidsverhouding met de uitzendkracht tot het moment van afloop van de in de aanvang dezes genoemde periode van 1040 gewerkte uren.
4. De inlener (doorlener) die niet zijn eigen personeel uitleent maar de door hem ingeleende uitzendkracht op zijn beurt weer uitleent aan een ander, de uiteindelijke inlener, is aan Tom personeel BV (werkgever) de boete verschuldigd zoals bedoeld in het vorig lid, indien er rechtstreeks een arbeidsverhouding wordt aangegaan tussen de uiteindelijke inlener en de uitzendkracht binnen een periode van 1040 gewerkte uren door de uitzendkracht na aanvang van de opdracht.
5. De inlener dient te allen tijde een eventueel tussen Tom personeel BV en de uitzendkracht overeengekomen non-concurrentiebeding te eerbiedigen. Op verzoek van de inlener zal Tom personeel BV hem informeren omtrent het bestaan en de inhoud van een zodanig beding.

Artikel 12. Selectie van uitzendkrachten

1. De uitzendkracht wordt door Tom personeel BV gekozen enerzijds aan de hand van de bij Tom personeel BV bekende hoedanigheden en kundigheden van de voor uitzending beschikbare uitzendkrachten en anderzijds aan de hand van de door inlener aan Tom personeel BV verstrekte inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden.

2. Niet-functie-relevante eisen bij het verstrekken van inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden, zoals bedoeld in het vorige lid, kunnen niet door de inlener worden gesteld. In ieder geval zullen deze door Tom personeel BV niet worden gehonoreerd.

3. De inlener heeft het recht om indien een uitzendkracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde eisen, zulks binnen 4 uur na de aanvang der werkzaamheden aan Tom personeel BV kenbaar te maken. In dat geval is de inlener slechts gehouden aan Tom personeel BV te betalen de door deze aan de uitzendkracht verschuldigde beloning en reserveringen, vermeerderd met het werkgeversaandeel der sociale lasten en premieheffing, en CAO-verplichtingen.

Artikel 13. Zorgverplichting inlener en vrijwaring jegens Tom personeel BV

1. De inlener is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

2. De inlener is jegens Tom personeel BV aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de inlener aantoont dat hij de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendkracht.

3. Indien de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens Tom personeel BV gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de inlener aantoont dat hij de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendkracht.

4. De inlener zal Tom personeel BV te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, jegens Tom personeel BV ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen en verleent Tom personeel BV de bevoegdheid haar aanspraken terzake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens Tom personeel BV tegen de inlener geldend te maken.

5. De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld dit artikel.

Artikel 14. Overige verplichtingen van de inlener

Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, dient de inlener aan Tom personeel BV de noodzakelijke informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificatie van de uitzendkracht, alsmede Tom personeel BV Arbochecklist ter

hand te stellen, bevattende de specifieke kenmerken van de door de uitzendkracht in te nemen arbeidsplaats. Tom personeel BV zal voor doorgeleiding van voorbedeelde informatie en documentatie aan de uitzendkracht zorgdragen.

VOORWAARDEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING

Artikel 15. Toepasselijkheid algemene bepalingen

1. De in hoofdstuk 1 opgenomen bepalingen zijn gelijkelijk van toepassing op de relatie tussen arbeidsbemiddelingonderneming en opdrachtgever, uitgezonderd het in artikel 3 leden 1, 2, 3, 4 en 6 bepaalde.

2. Waar in hoofdstuk 1 wordt gesproken over: " Tom personeel BV", "inlener", "uitzendkracht" of "ter beschikking stellen", dient, wanneer sprake is van arbeidsbemiddeling, voor deze begrippen respectievelijk gelezen te worden: "arbeidsbemiddelingonderneming", "opdrachtgever", "werkzoekende" en "arbeidsbemiddeling".

Artikel 16. Honorarium en inhoud van de overeenkomst

1. Het door de opdrachtgever aan de arbeidsbemiddelingonderneming verschuldigde honorarium kan bestaan uit, hetzij een van tevoren vast overeengekomen bedrag, hetzij uit een van tevoren overeengekomen percentage van het aan de werkzoekende aangeboden bruto jaarsalaris te vermeerderen met vakantietoeslag, welk percentage minimaal 18 % bedraagt.

2. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen is het in het vorige lid van dit artikel bedoelde honorarium slechts dan verschuldigd indien de arbeidsbemiddeling heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst respectievelijk aanstelling tot ambtenaar met een door de arbeidsbemiddelingonderneming geselecteerde werkzoekende. Ook indien zich de situatie voordoet als in artikel 18 bepaald, is de opdrachtgever het in lid 1 van dit artikel bedoelde honorarium verschuldigd.

3. In de overeenkomst wordt, voor zover relevant, de duur van arbeidsbemiddeling, de wijze waarop deze door de arbeidsbemiddelingonderneming wordt uitgevoerd en het daarvoor door de opdrachtgever aan de arbeidsbemiddelingonderneming verschuldigde honorarium opgenomen.

4. Onder het honorarium wordt niet verstaan de plaatsings- en productiekosten van advertenties, de reis- en verblijf kosten van de werkzoekende en de kosten van een psychologische test.

Artikel 17. Aangaan arbeidsverhouding door opdrachtgever met de werkzoekende

Indien de opdrachtgever gedurende de looptijd van de opdracht tot arbeidsbemiddeling of binnen zes maanden na beëindiging daarvan zelf rechtstreeks een arbeidsovereenkomst

aangaat met dan wel overgaat tot aanstelling van een door de arbeidsbemiddelingonderneming geselecteerde werkzoekende, is hij aan de arbeidsbemiddelingonderneming verschuldigd een terstond opeisbare, niet voor rechterlijke matiging vatbare, boete gelijk aan het met de opdrachtgever overeengekomen honorarium voor de arbeidsbemiddeling dan wel gelijk aan het honorarium dat in rekening zou zijn gebracht indien er geen rechtstreekse arbeidsverhouding als hiervoor bedoeld zou zijn aangegaan.

Artikel 18. Selectie van werkzoekende

1. De werkzoekende wordt door de arbeidsbemiddelingonderneming geselecteerd enerzijds aan de hand van de door opdrachtgever aan de arbeidsbemiddelingonderneming verstrekte wensen omtrent diens hoedanigheden en kundigheden en verstrekte inlichtingen betreffende de aard van de functie en anderzijds aan de hand van de bij de arbeidsbemiddelingonderneming bekende hoedanigheden en kundigheden van de werkzoekende.

2. Niet-functie-relevante eisen bij het verstrekken van wensen en inlichtingen betreffende de gewenste kandidaat en de aard van de functie zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen niet door de opdrachtgever worden gesteld. In ieder geval zullen deze door de arbeidsbemiddelingonderneming niet worden gehonoreerd.