

VOORWAARDEN TER ZAKE DE DETACHERING VAN WERKNEMERS VAN DE DIVISIE INDUSTRIE VAN DE DIENST WERKBEDRIJF VOOR GESUBSIDIEERDE ARBEID, ACTIVERING EN TRAJECTEN MIDDEN-LANGSTRAAT (WML) (te citeren als: DETACHERINGSVOORWAARDEN DIVISIE INDUSTRIE WML)

Artikel 1 Toepasselijkheid leverings-, dienstverlenings en betalingsvoorwaarden WML

Op alle offertes van, alle opdrachten aan en alle overeenkomsten als gesloten met de Dienst Werkbedrijf voor gesubsidieerde arbeid, activering en trajecten Midden-Langstraat (hierna ook: WML), gevestigd te Waalwijk terzake de detachering van personeel van de Divisie Industrie, zijn zowel de leverings-, dienstverlenings- en betalingsvoorwaarden van opdrachtnemer van toepassing, als de detacheringsvoorwaarden Divisie Industrie WML, waarvan deze bepaling en de hierna volgende bepalingen (artikel 2 t/m 21) deel uit maken, tenzij uit de tekst van de betreffende bepaling(en) blijkt dat deze op de concrete offerte, opdracht en/of overeenkomst niet van toepassing is (zijn).

Artikel 2 Definities

In de navolgende bepalingen zullen de volgende definities worden gehanteerd:

WML:

Dienst Werkbedrijf voor gesubsidieerde arbeid, activering en trajecten Midden-Langstraat, ook aan te duiden als “de werkgever”;

de werknemer:

degene die een dienstbetrekking heeft met WML;

de inlener:

de onderneming c.q. werkgever waar de werknemer ter beschikking wordt/is gesteld voor het verrichten van arbeid;

de werkleiding:

de door WML aangewezen functionaris die de contacten onderhoudt tussen de werkgever (WML), de werknemer en de inlener;

de direct leidinggevende:

de persoon die bij de inlener belast is c.q. wordt met de dagelijkse leiding (aangaande de begeleiding) van de werknemer.

de begeleider:

de persoon die bij de inlener belast is met c.q. wordt met de begeleiding van de werknemer; dit kan een ander zijn dan de direct leidinggevende.

Artikel 3 Uitreiking detachingsvoorwaarden

Aan de direct leidinggevende en/of begeleider zal bij de aanvang van het overleg (offertestadium) aangaande een mogelijke detachering van (een) werknemer(s) een exemplaar worden overhandigd van de detachingsvoorwaarden Divisie Industrie WML.

Artikel 4 Selectie en introductie kandidaat/werknemer

- 1 WML selecteert geschikte kandidaten aan de hand van de door inlener opgegeven functie-inhoud.
- 2 De door WML geselecteerde kandidaat/kandidaten wordt/worden bij inlener geïntroduceerd.

Artikel 5 Detacheringsovereenkomst/taakinfilling

- 1 Bij detachering van werknemer wordt een detacheringsovereenkomst afgesloten tussen werkgever en inlener.
- 2 De taakinfilling is omschreven in de detacheringsovereenkomst, waarbij het doel van de detachering is opgenomen.
- 3 De taakinfilling dient zowel bij inlener als werkgever bekend te zijn.
- 4 Voor het verrichten van tijdelijke werkzaamheden, die buiten de taakinfilling vallen, dient vooraf contact opgenomen te worden met de werkleiding.

Artikel 6 Gezagsverhouding

Werkgever draagt de leiding over de wijze waarop de werknemer zijn werkzaamheden verricht, alsmede de coördinatie van de werkzaamheden op aan inlener; werknemer dient zich te houden aan de opdrachten en aanwijzingen van de inlener c.q. de direct leidinggevende en/of begeleider betreffende de inhoud en organisatie van de te verrichten werkzaamheden.

Artikel 7 Inwerken

- 1 Inlener draagt in overleg met de werkleiding zorg voor het inwerken van de werknemer.
- 2 Bij de uitvoering van de werkzaamheden dient rekening gehouden te worden met de capaciteiten en beperkingen van de werknemer.

Artikel 8 Werktijden

- 1 De werktijden worden in overleg tussen de werkgever en de inlener in de detacheringsovereenkomst vastgesteld.
- 2 De werktijden zijn zoveel mogelijk in overeenstemming met de bij inlener gebruikelijke regeling en worden nader geregeld bij detachering van de werknemer.
- 3 Inlener dient rekening te houden met eventuele vrijstellingsfaciliteiten, die verleend worden in verband met deelneming ondernemingsraad.

Artikel 9 Verschuiving werktijden/overwerk

Verschuiving van werktijden en overwerk kan alleen plaatsvinden met toestemming van werkgever en werknemer.

Artikel 10 Verlof

- 1 De werknemer heeft recht op verlof overeenkomstig de toepasselijke CAO.
- 2 Opname van vakantie- en overige verlofdagen vindt plaats zoveel mogelijk overeenkomstig de regeling die bij inlener gebruikelijk is.

3 Registratie vindt plaats door werkgever.

Artikel 11 Faciliteiten

Inlener verstrekt werknemer alle zaken, goederen en faciliteiten die voor de directe uitvoering van de functie noodzakelijk zijn.

Artikel 12 Vervanging

Bij afwezigheid van de werknemer om wat voor reden dan ook zal WML trachten in vervanging te voorzien, zonder dat in dat geval een verplichting tot schadevergoeding ontstaat indien WML er niet in slaagt voor vervanging te zorgen.

Artikel 13 Inleenvergoeding/extra verzekeringen/kosten

- 1 Inlener vergoedt aan werkgever een inleenvergoeding.
- 2 De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het niveau van werknemer en/of de te verrichten werkzaamheden en eventuele in verband hiermee gemaakte afspraken.
- 3 Ter zake van de betaling van de vergoeding geldt onverkort hetgeen is bepaald in artikel A8 van de Leverings-, dienstverlenings- en betalingsvoorwaarden WML.
- 4 Indien door de inlener ten behoeve van de werknemer in verband met diens detachering extra verzekeringen worden afgesloten, zijn de kosten hieraan verbonden volledig voor rekening van de inlener.
- 5 Over door de werknemer in opdracht van de direct leidinggevende en/of begeleider ten behoeve van de inlener te maken kosten, zoals reiskosten (hieronder niet begrepen de kosten van woon/werkverkeer), kosten van gereedschappen en werkkleding e.d. worden in de detacheringsovereenkomst afspraken gemaakt.

Artikel 14 Aansprakelijkheid /verzekering

1. Inlener is jegens werkgever 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 arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de ingezette arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. Inlener zal werkgever te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, welke voortvloeien uit (niet-nakoming) van vorenbedoelde verplichtingen, zoals neergelegd in artikel 7:658 BW en verleent werkgever de bevoegdheid zijn aanspraken ter zake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, respectievelijk mede namens werkgever te gelde maken.
3. Werkgever is niet aansprakelijk voor door ingezette arbeidskrachten aan derden of inlener toegebrachte schade. Inlener verbindt zich werkgever ter zake door de ingezette arbeidskracht toegebrachte schade te vrijwaren tegen aanspraken van derden.
4. Inlener sluit ter zake een adequate aansprakelijkheidsverzekering af waarvan de kosten voor rekening van inlener zijn.

Artikel 15 Arbeidsomstandighedenwet

- 1 De inlener is in de zin van de Arbowet werkgever. Dit betekent dat inlener primair verantwoordelijk is voor de verplichtingen voortkomend uit de Arbowet. De eisen die de Arbowet

- aan inlener als werkgever stelt ten aanzien van arbeidsomstandigheden, hebben derhalve ook betrekking op de werknemer.
- 2 Is inlener zijn verplichtingen voortvloeiend uit de Arbowet niet nagekomen, dan is inlener jegens WML gehouden tot vergoeding van de eventuele schade aan WML en aan de (gedetacheerde) werknemer. Dit geldt niet indien inlener het bewijs levert dat het niet nakomen aan overmacht zijnerzijds of in belangrijke mate aan opzet of grove schuld van de zijde van (gedetacheerde) werknemer is te wijten.
 - 3 Inlener dient de risico-inventarisatie en -evaluatie ook betrekking te laten hebben op de werkplek van werknemer en eventuele kosten voor aanpassingen van de werkplek, aanschaf materialen etc. voor zijn rekening te nemen.
 - 4 Inlener dient werknemer in de gelegenheid te stellen om zich arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken door middel van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Inlener dient werknemer in de gelegenheid te stellen naar een arbeidsgezondheidskundig spreekuur te gaan.
 - 5 Een uitzondering betreft de ziekteverzuimbegeleiding van werknemer: werkgever heeft hiervoor een contract afgesloten met een gecertificeerde Arbo-dienst. (Dit contract omvat dus niet het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, noch het arbeidsgezondheidskundig spreekuur.)

Artikel 16 Functioneren/wederzijdse opgave omstandigheden/arbeidsrechtelijke maatregelen

- 1 Inlener wijst binnen zijn organisatie een vaste begeleider van werknemer aan. Dit kan een ander zijn dan de direct leidinggevende. De begeleider dient zodanig aanspreekbaar te zijn voor werknemer als nodig moet worden geacht voor een goede begeleiding van werknemer en werkzaamheden.
- 2 Tussen werkgever, werknemer en inlener vindt periodiek overleg plaats over het functioneren van werknemer.
- 3 Inlener en werkgever doen elkaar onverwijld mededeling van omstandigheden die voor de andere partij van belang zijn.
- 4 Inlener doet in ieder geval melding aan werkgever van:
 - a beoogde wijzigingen van de inhoud van de functie van werknemer, of het feitelijk wijzigen van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
 - b wisseling van direct leidinggevende en/of begeleider.
 - c feiten en omstandigheden die wijzen op verminderd functioneren van werknemer.
 - d feiten en omstandigheden die een dringende reden voor ontslag zouden kunnen vormen.
- 5 Arbeidsrechtelijke maatregelen voortvloeiende uit het Burgerlijk Wetboek, de op de verhouding van werkgever en werknemer van toepassing zijnde CAO en de arbeidsovereenkomst, kunnen slechts door werkgever worden genomen.
- 6 De werkleiding brengt periodiek een werkbezoek aan inlener, waarbij het functioneren van de werknemer besproken wordt. Bij deze werkbezoeken wordt de werknemer betrokken.

Artikel 17 Non-activiteit

Indien daartoe gegronde redenen bestaan, kan inlener werknemer op non-actief stellen, daaronder begrepen de verwijdering van werknemer van de werkplek bij inlener, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen. Inlener stelt daarvan onmiddellijk werknemer en werkgever op de hoogte. Bij verwijdering van de werkplek deelt de inlener de werknemer mede dat deze zich terstond dient te verzoeken bij werkgever. Binnen drie werkdagen treden werkgever, werknemer en inlener met elkaar in overleg om een oplossing te zoeken voor de ontstane situatie.

Artikel 18 Verlof

Voorwaarden



Snelweg naar werk!

Het aantal verlofdagen wordt per werknemer vastgesteld met inachtneming van de ter zake geldende bepalingen uit de voor de werknemer geldende CAO.

Artikel 19 Dienstbetrekking

De werknemer houdt ondanks de detachering een dienstbetrekking met WML, waarop de voor de werknemer geldende wet en CAO onverkort van toepassing blijven.

Artikel 20 Slotbepaling

Voor zover hierboven een en ander niet is geregeld, gelden de Wet sociale werkvoorziening en de Wet Werk en Bijstand en de hieruit voortvloeiende ministeriële en gemeentelijke regelingen, het Burgerlijk Wetboek en de voor de werknemer geldende CAO.

De voorwaarden treden in werking met ingang van de dag, dat zij door de Kamer van Koophandel Midden-Brabant in depot zijn genomen.