

## **VOORWAARDEN TER ZAKE DE DETACHERING VAN WERKNEMERS DIENST WERKBEDRIJF VOOR GESUBSIDIEERDE ARBEID, ACTIVERING EN TRAJECTEN MIDDEN-LANGSTRAAT (WML) IN HET KADER VAN GESUBSIDIEERDE ARBEID (te citeren als: DETACHERINGSVOORWAARDEN WML GESUBSIDIEERDE ARBEID)**

### **Artikel 1 Toepasselijkheid detachingsvoorwaarden WML gesubsidieerde arbeid**

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 gesubsidieerd personeel, zijn zowel de leverings-, dienstverlenings- en betalingsvoorwaarden van opdrachtnemer van toepassing, als de detachingsvoorwaarden WML gesubsidieerde arbeid, waarvan deze bepaling en de hierna volgende bepalingen (artikel 2 t/m 23) 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:

SBW:

Stichting Bevordering Werkgelegenheid Midden-Langstraat, ook aan te duiden als "de werkgever";

WML:

Dienst Werkbedrijf voor gesubsidieerde arbeid, activering en trajecten Midden-Langstraat, ook aan te duiden als "de doorlener";

de werknemer:

degene die een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, in het kader van een voorziening als bedoeld in artikel 7 eerste lid onder a van de Wet werk en bijstand of in het kader van een opdracht met een derde ter uitvoering van gesubsidieerde arbeid;

de inlener:

de onderneming waar WML de werknemer plaatst voor het verrichten van arbeid;

de consulent reïntegratie:

de door WML aangewezen functionaris die de contacten onderhoudt tussen 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 aangaande een mogelijke detachering van een werknemer een exemplaar worden overhandigd van de detachingsvoorwaarden WML gesubsidieerde arbeid.

## **Artikel 4 Selectie en introductie kandidaat/werknemer**

- 1 WML selecteert geschikte kandidaten aan de hand van de door inlener af te geven functieomschrijving.
- 2 De door WML geselecteerde kandidaat wordt bij inlener geïntroduceerd.

## **Artikel 5 Detacheringsovereenkomst/taakinfilling**

- 1 De plaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst (detacheringsovereenkomst), waarin in ieder geval wordt opgenomen:
  - a. de aard en duur van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
  - b. de plaats waar de werkzaamheden worden verricht;
  - c. de wijze waarop de begeleiding wordt geregeld;
  - d. de werktijden;
  - e. het recht van het innemen van een voorrangpositie door de werknemer bij vacatures bij de inlenende organisatie, ten opzichte van niet in de onderneming van de inlenende organisatie werkzame personen;
  - f. wijzigingen in de punten a t/m d worden slechts doorgevoerd nadat de werknemer voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijzigingen is gehoord.
- 2 WML stelt na overleg met de werknemer zo spoedig mogelijk na aanvang van het dienstverband een traject vast gericht op uitstroom van de werknemer naar de reguliere arbeidsmarkt.
3. Inlener zal zich inspannen om de begeleiding af te stemmen op de detachingsdoelstelling.
- 4 Voor het verrichten van tijdelijke werkzaamheden, die buiten de taakinfilling vallen, dient vooraf contact opgenomen te worden met de consultant reïntegratie.
- 5 Indien nieuwe werkzaamheden worden uitgevoerd met een permanent karakter, dient daarvoor toestemming van WML te worden verkregen, en dient de taakinfilling zonodig direct te worden aangepast.
6. De werknemer houdt ondanks de detachering een arbeidsovereenkomst met SBW, waarop de Arbeidsvoorwaardenregeling gesubsidieerde arbeid, zoals vastgesteld door het bestuur van SBW, onverkort van toepassing blijft.

## **Artikel 6 Gezagsverhouding**

WML 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 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, arbeidsduur en ziek- en herstelmelding**

- 1 De werktijden zijn zoveel mogelijk in overeenstemming met de bij inlener gebruikelijke regeling en worden nader geregeld bij detachering van de werknemer.
- 2 Inlener gaat akkoord met eventuele wijziging van arbeidstijd, tenzij WML van mening is dat de vastgestelde wijziging redelijkerwijs niet van inlener kan worden gevegd.

3. Inlener dient rekening te houden met eventuele vrijstellingsfaciliteiten, die verleend worden in verband met deelneming ondernemingsraad.
4. De arbeidsduur bij inlener bedraagt in beginsel gemiddeld 36 uur per week. Hiervan kan zowel naar boven als naar beneden worden afgeweken op grond van bij de werknemer gelegen factoren, met dien verstande dat de maximale plaatsing 40 uur bedraagt. Afwijking vindt uitsluitend plaats na toestemming door WML.
5. In verband met ziekteverzuimbegeleiding dienen ziek- en herstelmeldingen op de dag zelf vóór 09.00 uur door de werknemer te gebeuren bij zowel de consulent reïntegratie als de inlener.

## **Artikel 9 Proefperiode**

1. De detachering wordt voor bepaalde tijd overeengekomen, waarbij afhankelijk van de duur van de detachering een bepaalde proefperiode wordt afgesproken.
2. Teneinde een goed beeld van het functioneren van de werknemer te verkrijgen, zal in samenspraak tussen de direct leidinggevende, de consulent reïntegratie en de werknemer het functioneren tijdens de proefperiode minmaal één maal worden geëvalueerd.
3. Tijdens de proefperiode kunnen zowel inlener, alsook WML de detachering zonder opgave van redenen beëindigen.

## **Artikel 10 Verschuiving werktijden/overwerk**

Verschuiving van werktijden en overwerk kan alleen plaatsvinden met toestemming van WML en werknemer, waarbij de extra gewerkte uren (dat wil zeggen meer dan de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde werktijd per week) worden gecompenseerd in vrije tijd binnen de vastgestelde werktijd en binnen de inleenperiode.

## **Artikel 11 Salaris**

Werkgever draagt zorg voor de betaling van het loon aan werknemer, voor de loonadministratie, de wettelijk verplichte inhoudingen en afdrachten, de contacten met de belastingdienst, uitvoeringsinstelling, ziekenfonds en andere instellingen.

## **Artikel 12 Verlof**

1. De werknemer heeft recht op verlof overeenkomstig de Arbeidsvoorwaardenregeling gesubsidieerde arbeid.
2. In overleg tussen de inlener en de werknemer worden de tijdstippen van aanvang en einde van verlof vastgesteld.
3. De werknemer is verplicht verlof op te nemen op dezelfde dagen of uren als die welke door de inlener voor de eigen werknemers verplicht zijn gesteld. De werknemer wordt hierbij wel in de gelegenheid gesteld gedurende de zomermaanden minimaal twee aaneengesloten weken verlof op te nemen.
4. Registratie vindt plaats door en bij inlener.
5. OR- en OR-commissieleden hebben recht op verlof ten behoeve van werkzaamheden voor de ondernemingsraad.

## **Artikel 13 Faciliteiten**

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

## **Artikel 14 Voorrangspositie**

Indien inlener een vacature openstelt waarvan de werkzaamheden vergelijkbaar zijn met die van werknemer, zal voorafgaande aan externe openstelling werknemer op de hoogte worden gebracht en desgewenst in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren.

## **Artikel 15 Vervanging**

- 1 Bij afwezigheid van de werknemer om wat voor reden dan ook zal WML niet gehouden zijn in vervanging te voorzien, tenzij zulks ter zake een of meer vormen van afwezigheid uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen.
- 2 Ingeval van afwezigheid van de werknemer als gevolg van ouderschaps- en/of bevallingsverlof zal WML trachten in vervanging te voorzien, zonder dat van enige vervangingsverplichting van WML sprake is.

## **Artikel 16 Inleenvergoeding/extra verzekeringen/kosten**

- 1 Inlener vergoedt aan WML 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 De hoogte zal in verband met het gestelde in lid 2 periodiek en in ieder geval bij wisseling van detachering opnieuw worden vastgesteld.
- 4 Inlener is gehouden de inleenvergoeding door te betalen in geval van niet verwijtbare afwezigheid van de werknemer, een en ander conform afspraken tussen WML en de inlener.
- 5 Ter zake van de betaling van de vergoeding geldt het volgende:
  - a. Betalingen dienen te geschieden na afloop van elke maand. Hiervoor wordt een factuur aan de inlener verzonden.

De factuurdatum is in het algemeen bepalend voor de aanvang van de betalingstermijn. WML verstuurt de factuur binnen één maand na afloop van de betreffende maand. Alle betalingen moeten geschieden uiterlijk op de 30ste dag na de datum als bedoeld in de voorgaande zin en wel door middel van overboeking op de bank- of girorekening van WML, zonder enige aftrek van kosten, beroep op schuldvergelijking of kortingen waarvoor ten dage van betaling geen creditnota of andere akkoordverklaring door WML is verstrekt.
  - b. De inlener die op de dertigste dag na aanvang van de betalingstermijn nog niet heeft betaald, wordt zonder dat enige ingebrekestelling nodig is, geacht in gebreke te zijn en is alsdan de wettelijke rente verschuldigd met een opslag van 0,5 % voor interne administratiekosten.
  - c. Alle door WML te maken buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten - waaronder de kosten boven het gebruikelijk door de rechterlijke autoriteiten gehanteerde liquidatietarief - die het gevolg zijn van niet of niet tijdige betaling door de inlener, komen voor diens rekening. De buitengerechtelijke kosten bedragen - als tussen partijen gefixeerd - tenminste 15% van het door de inlener verschuldigde netto-factuurbedrag, met een minimum van €45,-, te vermeerderen met administratiekosten zoals gemeentelijke leges, kosten Kamer van Koophandel etc.
- 6 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.
- 7 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. komen volledig voor rekening van de inlener.

## **Artikel 17 Aansprakelijkheid /verzekering**

1. Inlener is jegens WML en SBW 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 WML en SBW te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, welke voortvloeien uit (niet-nakoming) van vorenbedoelde verplichtingen, zoals neergelegd in artikel 7:658 BW en verleent WML en SBW de bevoegdheid zijn aanspraken ter zake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, respectievelijk mede namens WML en SBW te gelde maken.
3. WML en SBW zijn niet aansprakelijk voor door ingezette arbeidskrachten aan derden of inlener toegebrachte schade. Inlener verbindt zich WML en SBW ter zake door de ingezette arbeidskracht toegebrachte schade te vrijwaren voor aanspraken van derden.
4. Inlener sluit ter zake een adequate aansprakelijkheidsverzekering af waarvan de kosten voor rekening van inlener zijn.

## **Artikel 18 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 en SBW gehouden tot vergoeding van de eventuele schade aan WML, SBW 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.
- 5 Inlener dient werknemer in de gelegenheid te stellen naar een arbeidsgezondheidskundig spreekuur te gaan.
- 6 Een uitzondering betreft de ziekteverzuimbegeleiding van werknemer: WML heeft hiervoor een contract afgesloten met een gecertificeerde Arbo-dienst. (Dit contract omvat dus niet het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, noch het arbeidsgezondheidskundig spreekuur.)

## **Artikel 19 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 WML, werknemer en inlener vindt periodiek overleg plaats over het functioneren van werknemer. De inlener zal regelmatig een beoordeling van de werknemer uitbrengen. Hierbij zal de consultant reïntegratie als beoordelingsadviseur optreden.
- 3 Inlener en WML doen elkaar onverwijld mededeling van omstandigheden die voor de andere partij van belang zijn.
- 4 Inlener doet in ieder geval melding aan WML 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 Arbeidsvoorwaardenregeling gesubsidieerde arbeid en de arbeidsovereenkomst, kunnen slechts door werkgever worden genomen.

## **Artikel 20 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 WML op de hoogte. Bij verwijdering van de werkplek deelt de inlener de werknemer mede dat deze zich terstond dient te vervoegen bij WML. Binnen drie werkdagen treden WML, werknemer en inlener met elkaar in overleg om een oplossing te zoeken voor de ontstane situatie.

## **Artikel 21 Beëindiging en ontbinding detacheringsovereenkomst**

- 1 Tussentijdse beëindiging van de detacheringsovereenkomst -zonder schadevergoedingsverplichting- vindt slechts plaats:
  - a Indien de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt.
  - b Met wederzijds goedvinden van WML en de inlener.
  - c Door opzegging door WML of inlener, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, gedurende welke termijn het bepaalde onder artikel 14 van toepassing blijft. Partijen zijn verplicht hierover vooraf overleg te voeren.
  - d Wanneer WML en inlener overeenkomen dat werknemer meer gebaat is bij plaatsing op een andere werkplek (nadat met werknemer is overlegd).

## **Artikel 22 Tegengaan verdringing en concurrentievervalsing**

Door ondertekening van de offerte verklaart inlener dat door de detachering de concurrentievervalsingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

## **Artikel 23 Geheimhouding**

De inlener, WML en SBW zijn verplicht tot geheimhouding tegenover derden over hetgeen hen vanuit hun functie over de werknemer bekend is geworden, tenzij werknemer toestemt in het verstrekken van gegevens of een wet, wettelijke regeling of gerechtelijke uitspraak SBW, WML of inlenende organisatie daartoe verplicht.

## **Slotbepaling**

# Voorwaarden



Snelweg naar werk!

Voor zover hierboven een en ander niet is geregeld, gelden het Burgerlijk Wetboek en de Arbeidsvoorwaardenregeling gesubsidieerde arbeid.

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