

## Opgaveformulier / Uitzendovereenkomst Fase A

Raakvlak Payroll BV, Postbus 24001, 3007 DA Rotterdam, Fiscaalnummer 8542.25.043 (KvK 61138665), hierna te noemen: 'werkgever' en

<b>Voorletters+achternaam:</b>				hierna te noemen 'werknemer'
<b>Adres:</b>				
<b>Postcode:</b>		<b>Woonplaats:</b>		
<b>Geslacht:</b>		<b>Geboortedatum:</b>		
<b>BSN/sofinummer:</b>				
<b>Identiteitsbewijs type:</b>				
<b>ID-bewijsnummer:</b>		<b>Land van afgifte:</b>		
<b>ID-bewijs geldig tot:</b>				
<b>E-mailadres:</b>				
<b>Telefoon:</b>				
<b>IBAN:</b>		<b>t.n.v.:</b>		
<b>Loonheffingskorting toepassen?</b>				
De loonheffingskorting is een korting op de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Raakvlak past de heffingskortingen die voor u gelden niet automatisch toe. De loonheffingskorting mag maar door één werkgever of uitkeringsinstantie tegelijk worden toegepast. Kruis 'ja' aan als u wilt dat Raakvlak de loonheffingskorting toepast. Als er een wijziging is, moet u ons schriftelijk verzoeken met deze wijziging rekening te houden. U dient dit te doen door een nieuw Inschrijfformulier in te vullen en te ondertekenen.				
<b>Wilt u dat Raakvlak rekening houdt met de loonheffingskorting?</b>			vanaf	
Let op: indien hier niets wordt aangekruist, wordt de LH-korting <u>niet</u> toegepast!				

komen als volgt overeen:

### Artikel 1 (duur overeenkomst en uitsluitingen)

- De overeenkomst is een uitzendovereenkomst als bedoeld in de CAO voor uitzendkrachten van de ABU, hierna te noemen de "CAO". De bepalingen en definities in deze CAO worden integraal van toepassing geacht te zijn op de inhoud van deze uitzendovereenkomst in het geval de CAO algemeen verbindend is verklaard. Werkgever heeft werknemer verwezen naar de website www.abu.nl voor meer informatie;
- Er is sprake van uitzendfasen als bedoeld in de CAO. Er is sprake van fase A in de uitzendovereenkomst. Er is geen sprake van een vakantiewerker als bedoeld in de CAO;
- Deze uitzendovereenkomst vangt aan op de datum van ondertekening van deze overeenkomst en eindigt door schriftelijke opzegging door één der partijen.
- Er is sprake van het toepassen van het uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691, lid 2 BW. De overeenkomst eindigt hierdoor wanneer de opdracht op verzoek van de opdrachtgever teneinde komt en wanneer werknemer arbeidsongeschikt wordt;
- Deze uitzendovereenkomst wordt aangegaan onder uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de CAO. Indien de uitzendarbeid wegvalt, is werkgever geen loon (meer) verschuldigd. Artikel 7:628 BW is derhalve niet van toepassing;
- Ieder verzoek tot wijziging van de uitzendovereenkomst en de in de opdrachtbevestiging vermelde functie, arbeidsduur, -voorwaarden en -omstandigheden wordt beoordeeld in de driehoeksverhouding van werkgever, opdrachtgever en werknemer;
- Werknemer is zich er van bewust dat de opdrachtgever werkzaam is of kan zijn in een sector die seizoen- of piekgebonden arbeid kent. Werknemer houdt zich in door werkgever en opdrachtgever aangegeven perioden volledig beschikbaar voor werkzaamheden.

### Artikel 2 (opdrachtbevestiging)

- Werknemer heeft voor ondertekening van deze uitzendovereenkomst juiste en volledige inlichtingen aan werkgever verstrekt omtrent zijn/haar identiteit, arbeidsgerechtigdheid en arbeidsverleden. Het niet verstrekken van de juiste informatie hieromtrent leidt tot onmiddellijke nietigheid van deze uitzendovereenkomst;
- Bij deze uitzendovereenkomst wordt per terbeschikkingstelling een bevestiging gevoegd. Hierin wordt de informatie

opgenomen over de functie, arbeidsduur en salariëring en andere in relatie tot die opdracht relevante arbeidsvoorwaardelijke aspecten. De bevestigingen maken voor de duur van de terbeschikkingstelling integraal onderdeel uit van deze uitzendovereenkomst. De voorwaarden zoals genoemd in de bevestigingen gelden slechts indien en zolang werknemer bij de betreffende opdrachtgever te werk wordt gesteld;

#### Artikel 3 (proeftijd en opzegging)

1. Op de uitzendovereenkomst is geen proeftijd van toepassing;
2. Partijen kunnen de uitzendovereenkomst tussentijds opzeggen. Hiervoor gelden de termijnen en omstandigheden als omschreven in de CAO;
3. Partijen verklaren dat de uitzendovereenkomst eindigt op de in artikel 1 genoemde einddatum dan wel in het geval dat werknemer op basis van een samenstel van opdrachten 78 (acht en zeventig) weken (fase A) arbeid heeft verricht;
4. Werknemer verklaart door ondertekening dat het hem/haar bekend is dat de overeenkomst per definitie op de in artikel 1 genoemde einddatum dan wel, bij een samenstel van opdrachten, in de 78ste week is opgezegd. Werkgever zegt de uitzendovereenkomst nu al op per dan vastgestelde laatste werkdag. Werkgever zal werknemer slechts nog schriftelijk informeren wanneer de uitzendovereenkomst leidt tot een nieuwe overeenkomst. Indien onverhoopt na het einde van fase A de uitzendovereenkomst wordt voortgezet in de fase B, zonder dat de voortzetting op enigerlei schriftelijke wijze is bevestigd, dan komen partijen overeen dat voor maximaal 14 (veertien) dagen en onder dezelfde arbeidsvoorwaarden de uitzendovereenkomst is voortgezet. In dat geval zal werkgever alsnog de overeenkomst schriftelijk opzeggen;
5. De uitzendovereenkomst eindigt in ieder geval op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand waarin werknemer de in de CAO van toepassing verklaarde AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

#### Artikel 4 (beloning)

1. Werknemer ontvangt binnen de kaders van de CAO uitsluitend loon voor de overeengekomen uren van werkgever en dus niet van de opdrachtgever;
2. Het feitelijke loon zal per ter beschikkingstelling schriftelijk (opdrachtbevestiging) worden vastgesteld en bevestigd. In de opdrachtbevestiging wordt melding gemaakt of er sprake is van de instroomtabel, als vermeld in de CAO, of inlenersbeloning, zijnde het loon dat geldt bij de opdrachtgever. Het (eventueel) recht van werknemer op een periodieke loonsverhoging wordt bepaald door de bij de opdrachtgever ter zake geldende regeling voor werknemers werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Elke nieuwe terbeschikkingstelling kan leiden tot een gewijzigd loon;
3. Werknemer stemt in dat de waarde van eventuele toeslagen voor overwerk en onregelmatige werktijden naar keuze van werkgever ook als compensatie-uren kunnen worden gereserveerd. De opgebouwde compensatie-uren worden in eerste instantie op door werkgever te bepalen momenten in tijd genoten;
4. Werknemer geeft aan werkgever schriftelijk volmacht om loonvoorschotten en door hem gemaakte transport-, reis-, facilitaire-, gereedschaps-, kleding-, scholings-, huisvestings- en/of (ziekte)verzekeringskosten of soortgelijke werknemer-gerelateerde kosten voor of ten behoeve van werknemer (evenredig) te verrekenen en/of in te houden op het bruto- en/of nettoloon van werknemer. Een verrekening en/of inhouding wordt op de periodiek te verstrekken loonspecificatie(s) vermeld.

#### Artikel 5 (feestdagen en verzuim)

1. Werkgever reserveert voor werknemer het in de CAO vastgelegde percentage van het feitelijk loon voor wettelijke erkende feestdagen, indien werknemer op die feestdag geacht wordt arbeid te verrichten, en voor kort verzuim en/of bijzonder verlof. Uitbetaling geschiedt op momenten zoals in CAO is bepaald;
2. Werknemer is verplicht een verzoek tot kort verzuim of bijzonder verlof bijtijds bij werkgever in te dienen.

#### Artikel 6 (vakantiedagen en -bijslag)

1. Werknemer verwerft bij elke volledige werkmaand recht op 16 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. De vakantie wordt opgenomen in de vorm van vakantiedagen. Daartoe ontvangt werknemer een procentuele toeslag van het feitelijk genoten loon, welke toeslag ten behoeve van werknemer zal worden gereserveerd;
2. Er geldt een vakantiebijslag van 8%;
3. Het opnemen van vakantiedagen geschiedt op aanvraag bij werkgever en in overleg met opdrachtgever. Werkgever kan werknemer verplichten, indien bij opdrachtgever een collectieve opname van verlof en/of tijdelijke bedrijfssluiting in een bepaalde periode van toepassing is, in diezelfde periode (onbetaald) verlof op te nemen.

#### Artikel 7 (pensioen)

1. Werkgever zal werknemer, nadat hij/zij tenminste 26 (zes en twintig) weken werkzaam is geweest voor werkgever (referte-eis), mits de CAO dit verplicht stelt en hij/zij minimaal de leeftijd van 21 (een en twintig) jaar heeft bereikt, aanmelden voor de in de CAO voorziene pensioenregeling.

#### Artikel 8 (verplichtingen)

1. Werknemer is tegenover werkgever verplicht zijn/haar arbeid onder leiding en toezicht van de opdrachtgever naar beste vermogen uit te oefenen. Werknemer verklaart goed gezond te zijn om de arbeid bij opdrachtgever uit te kunnen voeren. Werknemer verklaart bovendien bestand te zijn tegen eisen die de functie in deze uitzendovereenkomst en opdrachtbevestigingen daaraan stelt. Indien noodzakelijk wordt door werknemer een gezondheidsverklaring naar waarheid ingevuld en ondertekend waarvan werkgever een kopie bewaart;
2. De werkzaamheden worden verricht gedurende de bij de opdrachtgever te doen gebruikelijke werkdagen (maandag t/m vrijdag) en aanvangs- en eindtijden (tussen 07.00 en 18.00 uur). Indien werknemer op verzoek van werkgever of opdrachtgever of indien hij/zij ter beschikking wordt gesteld aan een andere opdrachtgever waar een andere werkweek of andere werktijden gelden, zal werknemer meewerken aan deze ter beschikkingstelling;
3. Werknemer zal, voor zover wettelijk toegestaan, overwerk verrichten indien werkgever en/of opdrachtgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken;
4. Werknemer is verplicht zich te houden aan de veiligheidsvoorschriften waarover hij/zij in de opdrachtbevestiging is geïnformeerd en zich te houden aan de instructies van werkgever en/of opdrachtgever ter beperking van arbeidsongevallen en -letsel;
5. Werknemer is tegenover werkgever verplicht bij het vervullen van opdrachten door werkgever en/of opdrachtgever geschikt werkmateriaal en/of geschikte werkkleding te gebruiken, indien dit in de bedrijfstak van opdrachtgever gebruikelijk is of de wens daartoe kenbaar wordt gemaakt;
6. Werknemer draagt er zorg voor dat hij/zij tijdens de arbeid voor werkgever en opdrachtgever een geldig identiteitsbewijs bij zich draagt en dit bewijs op verzoek aan werkgever, opdrachtgever en daartoe bevoegde controleambtenaren ter inzage afgeeft;
7. Werknemer gedraagt zich als een goed huisvader voor aan hem/haar door werkgever en/of opdrachtgever beschikbaar gestelde bedrijfs-, transportmiddelen en gereedschappen. De middelen zijn alleen voor zakelijk gebruik, tenzij met werkgever schriftelijk anders is overeengekomen. Er kan sprake zijn van een niet rentedragende borg die in de uitzendbevestiging als bedoeld in artikel 2 wordt vermeld. Tenzij de borg wegens aansprakelijkheid is bezwaard, verplicht werkgever zich om de borg met de laatste verloning bij opdrachtgever met het nettoloon of op andere wijze te verrekenen.

#### Artikel 9 (gedragsregels)

1. Door werkgever zijn regels opgesteld voor een correct verloop van werkzaamheden, administratieve afhandeling, vervoer en huisvesting en om werknemer te laten conformeren aan haar algemene en maatschappelijk aanvaarde uitgangspunten in gedrag en omgangsvormen. Deze instructies en gedragsregels kunnen aanvullend zijn op artikelen in deze uitzendovereenkomst en vormen in dat geval een onlosmakelijk deel met deze uitzendovereenkomst;
2. Werknemer heeft kennisgenomen van de inhoud van de gedragsregels en geeft aan, mede onder verwijzing naar hetgeen in artikel 15 van deze overeenkomst is gesteld, zich te houden aan deze regels.

#### Artikel 10 (ziekte)

1. Werknemer is verplicht zijn/haar ziekte of andere wijze van arbeidsongeschiktheid (bijv. ongeval) in volgorde van mogelijkheden per direct, hetzij voor aanvang van dag en tijdstip van de arbeid, maar uiterlijk op de dag van arbeid voor 10.00 uur (ochtend) aan werkgever door te geven en zich te houden aan opgestelde gedragsregels. Tevens is werknemer, indien dat gebruikelijk is, onder dezelfde voorwaarden verplicht de opdrachtgever telefonisch over zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid te informeren;
2. Bij ziekte of andere wijze van arbeidsongeschiktheid is er sprake van 2 (twee) wachtdagen waarop geen recht op loondoorbetaling bestaat. Voor het bepalen van het uitkeringsdagloon worden toeslagen, zoals bijvoorbeeld overwerktoeslag, uitgesloten. Hierna heeft werknemer recht heeft op 21% van het uitkeringsdagloon ter aanvulling op een ziektewetuitkering van het UWV Werkbedrijf. Voor 1 (een) wachtdag wordt werknemer gecompenseerd op het feitelijk loon, verhoogd met de reservering voor vakantie- en feest dagen;
3. Werknemer is verplicht op een bij werkgever bekend zijnd adres te verblijven, dan wel op te geven indien er sprake is van een ander adres. Werknemer verleent medewerking aan bezoeken van een geneeskundige en/of door werkgever aangestelde of middels uitzendovereenkomst aangestelde derden om de ziekte of arbeidsongeschiktheid vast te stellen. Werknemer stelt alles in het werk om het ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid te beperken of herstel te bevorderen;
4. De uitzendkracht verklaart om, ingeval te veel of ten onrechte is uitbetaald krachtens de aanvullende ziektewetverzekering of in het kader als eigenrisicodragers gedane betalingen, het te veel of ten onrechte betaalde onmiddellijk en op eerste aanmaning terug te betalen;
5. De uitzendkracht verklaart bekend te zijn met de bevoegdheid van de uitvoerder(s) van de aanvullende ziektewetverzekering en het UWV Werkbedrijf om eventueel het te veel of ten onrechte betaalde te verrekenen met nog uit te betalen uitkeringen, reserveringen en andere tegoeden;
6. De leden 1 en 3 zijn ook van toepassing in het geval werknemer na beëindiging van deze uitzendovereenkomst, alvorens hij/zij een nieuwe werkgever heeft gevonden dan wel een WW-uitkering gaat ontvangen, binnen 4 weken arbeidsongeschikt wordt (blijft) en hij/zij binnen de genoemde periode een uitkering in het kader van de Ziektewet of Wet WIA ontvangt (gaat ontvangen). Partijen komen overeen dat op werknemer alle door derden, in opdracht van werkgever verrichte werkzaamheden en slechts in relatie tot dit lid, in rekening gebrachte kosten verhaald mogen bij het uitblijven van een ziekmelding en om het ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid te beperken of herstel te bevorderen;
7. Werknemer, in het geval laatstgenoemde niet permanent in Nederland woonachtig is, verklaart dat hij/zij werkgever schriftelijk volmacht verstrekt om namens hem betalingen van nominale premies van een door werkgever aangeboden ziektekostenverzekering te verrichten en dat werkgever deze betalingen kan verrekenen met het loon als bedoeld in artikel 4 van deze overeenkomst.

#### Artikel 11 (uitruil van arbeidsvoorwaarden)

1. Werkgever en werknemer, in het geval laatstgenoemde niet permanent in Nederland woonachtig is en indien werkgever dat wenst, komen overeen dat de bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiebijslag en reserveringen voor kort verzuim en feestdagen tezamen met het loon overeenkomstig het voor de werknemer geldende loontijdvak worden uitbetaald;
2. Werkgever en werknemer, in het geval laatstgenoemde niet permanent in Nederland woon- achtig is en indien werkgever dat wenst, kunnen overeenkomen dat, zolang werknemer zich daar niet schriftelijk expliciet tegen verzet, arbeidsvoorwaarden voor vrije vergoedingen en vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten voor dubbele huisvesting, vervoerskosten naar de woonplaats in het land van herkomst en extra kosten van levensonderhoud worden uitgeruild voor zover dit wettelijk en bij (algemeen verbindende) CAO is toegestaan;
3. In het geval een dergelijke uitruil als vermeld in het vorige lid wordt overeengekomen, zal dit in een aanvullende overeenkomst worden bekrachtigd en een onlosmakelijk geheel vormen met deze uitzendovereenkomst.

#### Artikel 12 (samenloop en nevenactiviteiten)

1. Werknemer verklaart dat er naast deze uitzendovereenkomst geen samenloop is of gaat ontstaan met andere dienstbetrekkingen en/of uitkeringen in het kader van sociale verzekeringen, sociale voorzieningen en/of arbeidsongeschiktheid en weet dat hij/zij verplicht is werkgever te informeren als deze samenloop zich voordoet of voor gaat doen;
2. Werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever geen nevenwerkzaamheden en/of - activiteiten verrichten, op welke wijze en in welke vorm dan ook en ongeacht het al dan niet ontvangen van een bezoldiging daarvoor, waarvan hij/zij weet of redelijkerwijze kan weten dat deze van invloed kunnen zijn op de arbeidsongeschiktheid van werknemer en/of op imago schade voor werkgever of opdrachtgever. Onder dit verbod wordt mede verstaan het bekleeden van commissariaten en bestuursfuncties of het beoefenen van risicovolle vechtsporten.

#### Artikel 13 (geheimhouding, meldplicht en boetebeding)

1. Zowel tijdens als na het eindigen van de uitzendovereenkomst zal werknemer geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke werknemer omtrent werkgever bekend zijn. Deze geheimhoudingsplicht omvat tevens alle gegevens van de onderneming van de opdrachtgever;
2. Alle zaken, waaronder begrepen schriftelijke stukken, geautomatiseerde bestanden en andere gegevensdragers, welke de werknemer van of ten behoeve van werkgever of de opdrachtgever tijdens de uitzendovereenkomst onder zich krijgt zijn en blijven eigendom van werkgever respectievelijk de opdrachtgever. De werknemer is verplicht deze zaken op eerste verzoek en bij gebreke daarvan uiterlijk op de dag waarop de uitzendovereenkomst eindigt aan werkgever ter hand te stellen;
3. Werknemer is gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst verplicht, indien werknemer voornemens is een (arbeids/uitzend) overeenkomst of andersoortige arbeidsverhouding (bijv. als zelfstandige) met opdrachtgever of een bij die opdrachtgever andere uitzend- of detachingsorganisatie aan te gaan, aan werkgever een melding te doen. Werknemer geeft aan werkgever schriftelijke volmacht om vergoede en/of nog openstaande scholings- en opleidingskosten, zo mogelijk na toepassing van een evenredige afbouw, te verrekenen met het loon, eindafrekening van reserveringen en vakantiebijslag;
4. Bij overtreding van één van de artikelen met betrekking tot geheimhouding, meldplicht, nevenactiviteiten en bedrijfseigendommen zal werknemer jegens werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren, voor zover vereist in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 BW, van € 500,00 per overtreding en € 250,00 voor iedere dag waarop een overtreding eventueel voortduurt, onverminderd de overige rechten van werkgever krachtens de wet of de onderhavige uitzendovereenkomst, zoals het recht van werkgever om nakoming van de uitzendovereenkomst dan wel een verbod en/of schadevergoeding te vorderen, alsmede om tot beëindiging van de uitzendovereenkomst over te gaan

indien die nog mocht bestaan.

Artikel 14 (wijzigingsrecht)

1. Wijzigingen van en/of aanvullingen op deze uitzendovereenkomst kunnen slechts plaatsvinden door middel van een door beide partijen getekend geschrift, tenzij er zwaarwegende omstandigheden voor werkgever zijn om de uitzendovereenkomst eenzijdig te wijzigen. Werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd indien de uitzendovereenkomst eenzijdig wordt gewijzigd. Deze uitzendovereenkomst vervangt alle eventuele eerdere overeenkomsten tussen partijen.

Artikel 15 (schade en boete)

1. Werkgever heeft het recht tot verhaal of het opleggen van boetes, binnen de wettelijke kaders en het gestelde in de CAO, indien er sprake is van schade (mede) veroorzaakt door of (mede) te wijten aan werknemer bij werkgever, opdrachtgever(s), beschikbaar gestelde huisvesting, nutsvoorzieningen en/of uitzetting uit huisvesting en handelingen in strijd met gedragsregels en/of reglementen.
2. Werknemer geeft aan werkgever schriftelijke volmacht om een schade, boete of daarmee verband houdende kosten ineens of in delen te verrekenen met het loon van werknemer en de borg. Werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van het bedrag en de wijze van verrekening of inhouding.

Artikel 16 (toepasselijk recht)

1. Op de uitzendovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.
2. In het geval van geschillen is slechts de rechtbank in Nederland bevoegd in het gebied waar werkgever is gevestigd.
3. Indien er sprake is van vertaling van deze overeenkomst naar een voor de werknemer begrijpbare taal, is de inhoud van de Nederlandse versie, in het geval van geschillen tussen partijen, het uitgangspunt. Door ondertekening van de vertaalde versie wordt door werknemer verklaard dat de inhoud door hem/haar is begrepen.

Aldus door partijen overeengekomen en in tweevoud voor akkoord ondertekend

Namens Raakvlak Payroll BV		Werknemer	
Datum:		Datum:	
Handtekening		Handtekening	
M.W.F. Duimel		Naam:	