



**Uitzendovereenkomst Fase 1 & 2
(conform artikel 7:691 BW)**

(zonder uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling)

| | |
|----------------------|------------------------------|
| Het uitzendbureau | Inhuren Uitzendbureau |
| KVK | 54911346 |
| BTW | NL851488481B01 |
| Adres | Kettingstraat 2 |
| Postcode en Plaats | 2511AN Den Haag |
| Vertegenwoordig door | Daniël Sanandaji |

Hierna te noemen werkgever

| | |
|----------------------|-------------------------------|
| Naam | Nicole de Lange |
| Geboren op | 18-4-1992 |
| Adres | Duinoordseweg 27 |
| Postcode | 3233 ED |
| Woonplaats | Oostvoorne |
| Telefoonnummer | 0181-482416 |
| E-mailadres | nickidelange@gmail.com |
| BSN | 222896731 |
| Rekeningnummer | NL26RABO0355764644 |
| Loongheffingskorting | Ja wel toepassen |

Hierna te noemen werknemer

Gaan met elkaar een arbeidsovereenkomst aan waarbij de werkgever de werknemer ter beschikking zal stellen aan één of meerdere opdrachtgevers. De werknemer zal krachtens de door de opdrachtgever aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid verrichten onder toezicht en leiding van diverse opdrachtgevers. Onder de volgende voorwaarden.

Artikel 1. NBBU-cao voor Uitzendkrachten

Op deze uitzendovereenkomst is de steeds meest recente versie van de NBBU-cao voor uitzendkrachten van toepassing, zoals te vinden op www.nbbu.nl. In afwijking van artikel 13 NBBU-cao is het uitzendbeding in deze uitzendovereenkomst niet van toepassing en geldt er een uitsluiting van de loondoorbetaling (artikel 12 lid 4 NBBU-cao). Dit betekent dat er geen loon verschuldigd is als het werk is weggevallen en er daardoor geen werkzaamheden zijn verricht. Na 26 gewerkte weken heeft de uitzendkracht tenminste recht op een vergoeding van driemaal het feitelijk uurloon.

Artikel 2. Duur en aanvang van de uitzendovereenkomst

1. De uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 1 week. De uitzendovereenkomst gaat in op 23-04-2018 en zal van rechtswege eindigen op eerstvolgende zondag.
2. Deze overeenkomst kan na afloop van de duur, direct uitsluitend aan de duur, stilzwijgend onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde duur worden verlengd, doch telkens ten hoogste van een jaar.
3. In afwijking van artikel 2.1 geldt als eerste werkdag van de eerste overeenkomst de dag waarop de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk zijn aangevangen als deze dag later dan in lid 1 genoemde maandag valt.

Artikel 3. Functie en aard van de werkzaamheden

De medewerker zal in de functie van Grafisch designer, bij de inlener werkzaamheden verrichten van diverse aard. Per opdracht wordt vooraf aangegeven wat de werkzaamheden exact zullen inhouden.

Artikel 4. Omvang arbeidsduur en werktijden

De inlener bepaalt de arbeidstijden en rusttijden, geeft instructies met betrekking tot gedragsvoorschriften en is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving. De werknemer verricht persoonlijk de dagelijkse werkzaamheden onder dagelijkse leiding en toezicht van de opdrachtgever. De werknemer moet alle opdrachten en aanwijzingen die worden gegeven en die vallen onder de reguliere uitoefening van de werkzaamheden opvolgen. De werknemer moet de gedragsvoorschriften en veiligheidsvoorschriften van de opdrachtgever in acht nemen.

Artikel 5. Proeftijd

Partijen hebben geen proeftijd afgesproken. De wettelijke bepalingen en artikel 19 van de NBBU-cao worden hierbij in acht genomen.

Artikel 6. Einde van de uitzendovereenkomst en opzegtermijn

Deze uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is, op het moment dat:

- De bepaalde tijd waarvoor deze overeenkomst is aangegaan verstrijkt.
- Op de dag dat fase 2 van de NBBU-cao een einde vindt. (de laatste dag van de 78ste gewerkte week). (NBBU-cao art 11 lid 6)
- Op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. (NBBU-cao art 11 lid 6)

Wanneer één van de partijen deze uitzendovereenkomst tussentijds wenst te beëindigen, dient een opzegtermijn van een week in acht te worden genomen. Er kan tegen elke dag van de week opgezegd worden. Als de uitzendonderneming zich beroept op uitsluiting van de loondoorbetaling, mag de uitzendkracht onverwijld opzeggen.

Artikel 7. Loon, toeslagen en vergoedingen

1. Het loon bedraagt minimaal : € 9.59 bruto per uur en zal per week door de uitzendonderneming worden voldaan.
2. Per inlener kan een verschillend brutosalaris gehanteerd worden. Vooraf zal per inlener aangegeven worden wat het bruto uurloon is.
3. De werknemer heeft bij aanmaken contract ervoor gekozen om de loonheffingskorting wel toe te passen, de korting op loonbelasting en premies volksverzekeringen, vanaf de eerste dag van zijn eerste of stilzwijgend verlengde dienstverband. Indien de werknemer ervoor wenst de toepassing van de loonheffingskorting te wijzigen wordt een loonbelastingverklaring opgesteld, door de werknemer ondertekend en wordt deze verklaring opgenomen in het personeelsdossier.
4. Uitsluitend de uitzendonderneming en nooit de inlener is loon verschuldigd aan de uitzendkracht.

Artikel 8. Vakantiebijslag

De uitzendkracht heeft recht op vakantiebijslag welke 8% bedraagt van het feitelijk loon. Voor de berekening wordt uitgegaan van het aantal gewerkte uren per jaar inclusief vakantie- en feestdagen. De uitbetaling vindt plaats volgens de NBBU-cao.

Artikel 9. Vakantie

De uitzendkracht heeft bij elke volledig gewerkte maand recht op 16 uur vakantie (artikel 27 NBBU-cao). De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het overeengekomen loon gedurende zijn vakantie voorzover het recht op vakantie is verworven.

Artikel 10. Ziekte Uitzendkracht

1. Bij ziekte informeert de werknemer onverwijld, doch in ieder geval vóór 08.30 uur, de inlener alsmede de werkgever. De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, conform artikel 25 van de NBBU-cao.
2. De eerste ziektedag geldt als wachtdag waarover de werknemer geen recht op loondoorbetaling heeft.

Artikel 11. Risico-Inventarisatie

De uitzendkracht zal in het belang van orde, veiligheid en gezondheid gegeven voorschriften en aanwijzingen, zoals deze voor het personeel van de inlener van toepassing zijn, in acht nemen. De uitzendkracht heeft daartoe een risico-inventarisatie van de werkplek ontvangen.

Artikel 12. Pensioen

De uitzendkracht heeft recht op de opbouw van pensioen zodra hij voldoet aan de voorwaarden van toetreding van het bedrijfspensioenfonds STIPP, zoals opgenomen in artikel 31 van de NBBU-cao.

Artikel 13. Arbeidsverleden

De uitzendkracht dient vóór ondertekening van deze uitzendovereenkomst juiste en volledige inlichtingen aan de uitzendonderneming te hebben verstrekt over zijn of haar arbeidsverleden, in verband met het opvolgend werkgeverschap (artikel 7 NBBU-cao). Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen.

Artikel 14. Geheimhouding en meldingsplicht

1. De uitzendkracht is verplicht geheimhouding te bewaren omtrent al hetgeen de uitzendkracht bij de uitoefening van zijn functie gewaarwordt en waarvan de uitzendkracht redelijkerwijze kan vermoeden, dat bekendmaking daarvan de uitzendonderneming of de inlener schade kan toebrengen.
2. Het is de uitzendkracht verboden handelingen te verrichten die erop gericht zijn het uitzendwerk dat hem is opgedragen, uit eigen beweging te beëindigen met de bedoeling deze arbeid te vervolgen via een andere uitzendonderneming, zonder dat daarvoor schriftelijke toestemming is verleend door de uitzendonderneming die hem voor het verrichten van dat uitzendwerk te werk heeft gesteld.
3. Als een uitzendkracht korte tijd na de uitzendovereenkomst rechtstreeks in dienst treedt van de inlener is hij verplicht hiervan aan de uitzendonderneming terstond en vooraf mededeling te doen. Dit dient schriftelijk te geschieden.

Artikel 15. Eigendommen

Alle materialen die aan de uitzendkracht door de uitzendonderneming of inlener ter beschikking zijn gesteld blijven eigendom van de uitzendonderneming of inlener.

Artikel 16. Overige bepalingen

1. Op deze overeenkomst is de Nederlandse recht van toepassing.
2. De werkgever kan de werknemer als hij de bepalingen van artikel 14 (geheimhouding en meldingsplicht) en artikel 15 (teruggave bedrijfsmiddelen opdrachtgever) en als de werknemer de aan hem bekendgemaakte gedragsregels van de opdrachtgever schendt een onmiddellijk opeisbare boete van € 1.000,- per overtreding opleggen en een boete van €100,- voor iedere dag dat de verboden situatie voortduurt vorderen. De werkgever kan ook in plaats van de boete een volledige schadevergoeding vorderen.
3. Indien een door de werknemer ingediend identiteitsbewijs bij initiële of bij latere periodieke controle niet geldig blijkt te zijn, deze ongeldigheid bij de werknemer bekend was en is

verzwegen ten opzichte van de werkgever leidt dit tot een nietigheid met terugwerkende kracht van deze overeenkomst. Alle aan de werknemer gedane betalingen zullen door werkgever worden teruggevorderd als zijnde onverschuldigde betalingen.

4. Indien een werknemer niet persoonlijk maar een derde arbeid gaat verrichten bij de opdrachtgever leidt dit tot een nietigheid met terugwerkende kracht van deze overeenkomst. Alle aan de werknemer gedane betalingen zullen door werkgever worden teruggevorderd als zijnde onverschuldigde betalingen.

Datum: 06-05-2018

Plaats: Den Haag

Vertegenwoordigingsbevoegde werkgever:

Werknemer:

Naam: Inhuren Uitzendbureau

Naam: Nicole de Lange

Handtekening:

Handtekening:



Wanneer wij niet in het bezit zijn van een door u getekende overeenkomst en een kopie van uw geldige legitimatie, kunnen wij niet overgaan tot uitbetaling van uw salaris.