



## Detacheringsovereenkomst fase A

Partijen:

A. N2people BV, gevestigd te Venray en kantoorhoudende aan de Microstraat 6, 5804 CM te Venray, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd en ondertekend door Peter Nabbe, hierna te noemen "N2people" of "werkgever";

en

B. Volledige naam met aanhef geboren geboortedatum, wonende aan de straatnaam huisnummer, te Plaatsnaam, hierna te noemen "werknemer";

**komen het volgende overeen:**

### Artikel 1

#### Aard & duur

1. De onderhavige arbeidsovereenkomst is een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. Werknemer zal in beginsel ter beschikking gesteld worden aan een opdrachtgever van werkgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaamheden te verrichten. In de zin van de CAO voor uitzendkrachten betreft dit een zogenaamde "detacheringsovereenkomst".
2. Steeds de meest recente versie van de *CAO voor Uitzendkrachten* van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (hierna: "de CAO") is integraal van toepassing op deze detacheringsovereenkomst. Werkgever heeft vóór de ondertekening van deze detacheringsovereenkomst aan werknemer een exemplaar van de CAO overhandigd.
3. Voor zover in deze detacheringsovereenkomst begrippen worden gehanteerd die eveneens zijn gedefinieerd in artikel 1 van de CAO, is de betreffende definitie van overeenkomstige toepassing. Bij wijzigingen in de CAO zullen deze gelijkelijk van toepassing worden op deze detacheringsovereenkomst.
4. Werknemer zal werkzaam zijn in fase A.
5. De detacheringsovereenkomst zal worden aangegaan voor bepaalde tijd, te weten **voor een periode van één week** ingaande op Indienstdatum en derhalve van rechtswege zonder dat opzegging vereist is - eindigende op einddatumcontract. Indien werknemer zonder tegenspraak van werkgever doorwerkt na einde van deze detacheringsovereenkomst, alsmede bij een nieuwe terbeschikkingstelling binnen 13 weken na het einde van deze detacheringsovereenkomst, wordt deze detacheringsovereenkomst telkens verlengd cq. herleeft deze voor een periode gelijk aan de initiële periode zoals vermeld in dit lid 5.
6. Niettegenstaande lid 5 van dit artikel 1 eindigt de detacheringsovereenkomst in ieder geval op de dag voordat werknemer instroomt in fase B.
7. Deze detacheringsovereenkomst eindigt tevens van rechtswege op de dag waarop Werknemer de AOW (pensioen) gerechtigde leeftijd bereikt.



8. Beëindiging van deze detacheringsovereenkomst is mogelijk conform het gestelde in artikel 15 van de CAO.

#### Artikel 3

##### Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting

Deze detacheringsovereenkomst is aangegaan onder uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, een en ander conform het gestelde in artikel 30 van de CAO. Er is derhalve uitsluitend loon verschuldigd over periode(n) dat de werknemer daadwerkelijk arbeid heeft verricht. De uitsluiting van de loon doorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsoschiktheid van werknemer gedurende de detacheringsovereenkomst.

#### Artikel 4

##### Bevestiging van uitzending

Werknemer zal in beginsel aan wisselende opdrachtgevers ter beschikking worden gesteld. Per Opdrachtgever zal een bevestiging van uitzending worden opgemaakt, waarin minimaal is opgenomen:

- a. de adresgegevens van de Opdrachtgever;
- b. datum van aanvang terbeschikkingstelling;
- c. arbeidsduur;
- d. werktijden;
- e. de functie;
- f. de functiegroep van de desbetreffende functie op grond van de CAO;
- g. de toepasselijke beloningsregeling conform artikel 19 van de CAO;
- h. eventueel van toepassing zijnde reis- of onkostenvergoedingen.

Er kunnen nadere bepalingen van toepassing zijn, onder andere met betrekking tot woonruimte alsmede met betrekking tot uitrui zoals bedoeld in artikel 22 CAO. Deze nadere bepalingen zullen tevens bij de bevestiging van uitzending worden gevoegd.

De bevestiging van uitzending zal telkens aan Werknemer worden verstrekt. De bevestiging van uitzending inclusief haar eventuele bijlagen maakt steeds integraal onderdeel uit van deze detacheringsovereenkomst.

#### Artikel 5

##### Arbeidsverleden

Werknemer heeft bij zijn inschrijving uitzendkracht en vóór de ondertekening van deze detacheringsovereenkomst de juiste en volledige inlichtingen aan werkgever verstrekt omtrent zijn arbeidsverleden. Deze inlichtingen zijn op schrift gesteld en werknemer heeft de gegevens gecontroleerd en middels ondertekening van deze detacheringsovereenkomst akkoord bevonden.

#### Artikel 6

##### Scholing

Werkgever zal aan werknemer mogelijk een studie, scholing of een opleiding (hierna "Studie") aanbieden. Indien werkgever daartoe overgaat dan geldt, naast de cao voor uitzendkrachten en tenzij nadrukkelijk anders overeengekomen in de hierna bedoelde bevestigingsbrief of e-mail, het in de navolgende leden vermeldde.



Werkgever bevestigt per brief of per e-mail aan werknemer welke studie werknemer gaat volgen en wat de kosten van deze door werknemer te volgen studie zijn. Werkgever betaalt de factuur op naam van werkgever rechtstreeks aan de instelling waar de studie wordt gevolgd.

Werkgever vergoedt de door werknemer in verband met de studie te maken reiskosten (kosten openbaar vervoer tweede klasse of € 0,19 per verreden kilometer). De vergoeding vindt plaats op declaratiebasis en na akkoordverklaring van werkgever.

Het volgen van lessen, het afleggen van tentamens en/of examens, het studeren zelf en het reizen in verband met de studie dient in eigen tijd te geschieden.

Indien werknemer uit andere hoofde voor de betreffende studie een tegemoetkoming ontvangt, is hij verplicht dit vooraf te melden. Werknemer is tevens verplicht om deze tegemoetkoming op eerste verzoek aan werkgever te betalen ter compensatie van de kosten die werkgever maakt.

Werknemer is verplicht de studie te voltooien en, indien aan de studie een examen is verbonden, het examen af te leggen.

Werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van de (al dan niet tussentijdse) beëindiging van de deelname aan de studie onder gelijktijdige mededeling van de redenen daarvan. Na afloop van de gevolgde studie (als tijdstip geldt de examendatum) dient werknemer aan werkgever een verklaring van de studieresultaten en/of een kopie van een diploma te overleggen van het instituut waarbij de studie werd gevolgd.

Bij tussentijdse beëindiging of het niet behalen van de studie door de werknemer, is werkgever bevoegd om alle kosten (100%) die door werkgever zijn vergoed van werknemer terug te vorderen. Werknemer is in dat geval verplicht om binnen één maand nadat werkgever daarom schriftelijk heeft verzocht voor terugbetaling aan werkgever zorg te dragen. Verder is werkgever dan bevoegd om eventuele extra verlofdagen die werknemer in verband met het volgen van de studie heeft gekregen, op het vakantietegoed van werknemer in mindering te brengen. Dit geldt ook indien de werknemer uit dienst treedt voordat het einddiploma is behaald ofwel (indien er geen examen wordt afgelegd of diploma wordt afgegeven) voordat de studie is beëindigd.

De werkgever heeft het recht de kosten zoals genoemd in de bevestigingsbrief of e-mail terug te vorderen van de werknemer, indien:

- de werknemer op eigen verzoek of in verband met een dringende reden uit dienst gaat binnen een half jaar na het behalen van het diploma: 75% van de kosten;
- de werknemer op eigen verzoek of in verband met een dringende reden uit dienst gaat na een half jaar maar binnen een jaar na het behalen van het diploma: 50% van de kosten;
- de werknemer op eigen verzoek of in verband met een dringende reden uit dienst gaat na een jaar maar binnen twee jaar na het behalen van het diploma: 25% van de kosten.

Wanneer de werknemer de opleidingskosten terug moet betalen, wordt dit bedrag bij beëindiging van het dienstverband direct volledig opeisbaar. De vordering kan verrekend worden met de eindafrekening.

Met "uit dienst gaan" wordt in dit artikel gelijkgesteld het afwijzen door werknemer van een verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.



#### Artikel 7 Relatiebeding

Het is de werknemer verboden om gedurende een periode van 6 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst direct dan wel indirect in dienst te treden bij relaties van de werkgever, of op enigerlei wijze zakelijke contacten aan te gaan of te onderhouden met relaties van de werkgever, daaronder nadrukkelijk begrepen de opdrachtgever(s) en prospects van werkgever.

Relaties van werkgever zijn alle natuurlijke en/of rechtspersonen waaraan de werkgever gedurende een periode van 6 maanden voorafgaande aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de werknemer heeft ter beschikking gesteld.

In geval de werknemer in strijd handelt met het in dit artikel genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct - zonder verdere sommatie of ingebrekestelling - opeisbare boete van 500 euro per overtreding alsmede 50 euro per dag dat werknemer in overtreding is, onverminderd het recht van de werkgever in plaats daarvan volledige schadevergoeding van de werknemer te vorderen.

#### Artikel 8 Overige bepalingen

1. Indien werknemer aan de voorwaarden daarvan voldoet zal Werknemer per ingangsdatum van deze detacheringsovereenkomst deelnemen aan de verplichtgestelde Pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten.  
Werkgever zal de betreffende premie conform Bijlage III van de CAO in mindering brengen op het loon van werknemer.
2. Indien werknemer voornemens is om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met de opdrachtgever, dient hij dit voorafgaand aan het aangaan van die overeenkomst kenbaar te maken aan werkgever.
3. Partijen verwijzen betreffende de overige voorwaarden naar de toepasselijke bepalingen van de CAO met bijlagen. Deze detacheringsovereenkomst beoogt niet afwijkend te zijn van de CAO.

#### Artikel 9 Eenzijdig wijzigingsbeding

Werkgever is gerechtigd de arbeidsovereenkomst te wijzigingen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (artikel 7:613 BW). Hieronder wordt in elk geval, doch niet uitsluitend het aanpassen aan (fiscale) wetgeving verstaan.

#### Artikel 10 Toepasselijk recht

Op deze detacheringsovereenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.



**Deze overeenkomst is in tweevoud ondertekend op DATUM te Venray.**

Werkgever:

Werknemer:

-----  
N2People  
Peter Nabbe

-----  
Naam Medewerker



## Bijlage 1

Naam medewerker met aanhef

Deze bijlage behoort bij de Detacheringsovereenkomst fase A van bovengenoemde persoon en maakt hiervan een onlosmakelijk onderdeel uit.

---

Opdrachtgever: Naam opdrachtgever  
Straatnaam Opdrachtgeve  
Postcode opdrachtgever ,Plaatsnaam opdrachtgever

---

startdatum opdracht	:	Startdatum opdracht
functienaam	:	Functienaam
functiegroep	:	1
werktijden	:	Volgens rooster
arbeidsduur per week (gemiddeld)	:	arbeidsduur per week
geldende CAO m.b.t. loon en vergoedingen	:	ABU
bruto uurloon	:	brutosalaris bruto
onregelmatigheidstoeslag	:	Volgens CAO
overwerktoeslag	:	Volgens CAO
reiskostenvergoeding	:	reiskostenvergoeding
uitruil vrije verstrekkingen/vergoedingen	:	
vervoer/huisvestingskosten	:	ja miv startdatum t/m opzegging

Bijzonderheden:

- ✓ Wekelijks wordt er door werknemer een bijdrage aan de zorgverzekeringspremie betaald. N2people heeft het recht dit wekelijks in te houden op het salaris.
- ✓ Vakantie/terugreis moet minimaal 2 weken van tevoren opgeven worden. Bij het niet nakomen van deze regel treedt de Boeteregeling in werking zoals beschreven in de "Afzonderlijke Voorwaarden Woonruimte".
- ✓ Bij wangedrag, diefstal en/of vernieling wordt een maandsalaris ingehouden.
- ✓ Aankomst/Vertrek MOET ALTIJD in overleg met kantoor, tel: 0478-769023. Gebeurt dit NIET, dan wordt € 50,00 ingehouden bij de eerstvolgende salarisbetaling.
- ✓ Urenregistratie vindt plaats d.m.v. een klokkaart of werkbriefjes.
- ✓ Men is verplicht overwerk te verrichten indien het door de werkgever gevraagd wordt!
- ✓ Werknemer is verplicht een N2People t-shirt te dragen tijdens werktijden bij de opdrachtgever, deze t-shirts zullen verstrekt worden door N2People.
- ✓ Werknemer verleent N2People onbeperkt recht voor publicaties van gemaakt beeldmateriaal in of ten behoeve van drukwerken, advertenties e.d. ten behoeve van N2People.

Venray, Datum ondertekening

.....  
N2people  
Peter Nabbe

.....  
Werknemer  
naam medewerker



### **Afzonderlijke Voorwaarden Woonruimte**

Deze bijlage “Afzonderlijke Voorwaarden Woonruimte” behoort bij de arbeidsovereenkomst van bovengenoemde persoon en maakt hiervan een onlosmakelijk onderdeel uit.

Onderstaande regels dienen altijd te worden opgevolgd! Indien er regels worden overtreden of niet nagekomen, dan heeft N2people B.V. het recht de desbetreffende bewoner direct uit de woning te verwijderen.

1. Iedere werknemer die voor N2people B.V. werkt, heeft recht op woonruimte via N2people B.V. Deze woonruimte wordt tegen een wekelijkse vergoeding van maximaal € 85,20 bruto per week ter beschikking gesteld.
2. Indien de werknemer niet meer werkzaam is via N2people B.V., ongeacht de reden van beëindiging, heeft de werknemer geen enkel recht meer te verblijven op een accommodatie van N2people B.V. Werknemer is dan verplicht met onmiddellijke ingang de accommodatie te verlaten. Indien werknemer zich daar niet aan houdt, dan heeft N2people B.V. het recht € 40,00 per nacht te vorderen van werknemer. Ziekte kan een uitzondering op deze regel zijn, uiteraard bepaald door N2people B.V..
3. Werknemer is verplicht de terugreis naar Polen minimaal 6 weken van tevoren door te geven op het kantoor aan N2people B.V. .Gebeurt dit niet of vertrekt de werknemer eerder dan de afgesproken datum, dan wordt er € 50,00 per week met een maximum tot 10 weken met terugwerkende kracht ingehouden op het loon van de medewerker.
4. Bij schade aan de woonruimte, aangericht door bewoners van de woning, worden de gemaakte kosten ALTIJD verrekend met het loon van de desbetreffende bewoners die de schade hebben aangericht.
5. Reparaties aan huishoudelijke apparaten, als gevolg van ondeskundig gebruik door de bewoners, worden eveneens verrekend met het loon van de desbetreffende bewoners die de apparaten gebruiken. Zowel schade als reparaties dienen altijd gemeld te worden op kantoor tel. 0478-769023 Normaal onderhoud aan woning en apparaten zijn voor rekening van N2people B.V..
6. Het schoonmaken van de woonruimtes dient te worden gedaan door de bewoners zelf. Schoonmaakmiddelen die hiervoor nodig zijn, dienen de bewoners zelf aan te schaffen en komen voor rekening van de bewoners. Zijn er extra schoonmaakwerkzaamheden nodig, die in opdracht van N2people B.V.. uitgevoerd worden door een extern bedrijf, dan komen deze kosten voor rekening van de bewoners. Deze rekening voor extra schoonmaakwerkzaamheden wordt dan verrekend met het loon van de desbetreffende bewoners.
7. Overmatig alcoholgebruik wordt niet toegestaan en leidt tot directe verwijdering uit de woning!
8. De bewoners zijn verplicht om medewerkers van N2people B.V., eigenaren van de woonruimte of reparateurs van apparaten gezonden door N2people B.V.. te allen tijde toegang tot de woonruimte te verschaffen.



## ZIEKTEVERZUIMREGLEMENT N2PEOPLE B.V.

Als je voor N2People B.V. werkt en je wordt ziek, dan zijn er een aantal verplichtingen waaraan je je moet houden:

### ❑ **ZIEKMELDING**

Zodra je ziek bent, ben je verplicht je tijdig ziek te melden bij zowel N2People als de opdrachtgever waar je werkzaam bent. Onder tijdig ziekmelden wordt verstaan in ieder geval minimaal 4 uur voorafgaande aan de begintijd van de eerstvolgende werkdag. N2People is voor ziekmeldingen 7 dagen per week, 24 uur per dag telefonisch bereikbaar. Bij tijdig ziekmelden zijn de eerste 2 ziekte-dagen zogenoemde wachtdagen waarover geen uitkering plaatsvindt. Stel N2People altijd direct op de hoogte.

Bij het ziekmelden moeten de volgende gegevens doorgegeven worden:

- Datum 1<sup>e</sup> ziekte-dag;
- Werktijden/dienst;
- Opdrachtgever waar je werkzaam bent;
- Verpleegadres;
- Of ziekte het gevolg is van zwangerschap of (bedrijfs)ongeval.

### ❑ **HET SPREEKuur**

Je bent verplicht om, na een oproep, te verschijnen op het spreekuur van de arts en/of specialist die eventueel door het UWV is aangewezen. Indien je je werk hervat hebt voordat je op het spreekuur wordt verwacht, hoeft je hier uiteraard niet te verschijnen.

### ❑ **HERSTELMELDING**

Voor herstelmeldingen gelden dezelfde voorschriften als voor de ziekmelding, zodra je beter bent meldt dit dan zo spoedig mogelijk bij N2People en bij de opdrachtgever waar je werkzaam bent. Ook als de werkzaamheden inmiddels beëindigd zijn is het belangrijk om je bij N2People beter te melden.

### ❑ **ZWANGERSCHAPSVERLOF**

Voor zwangerschaps- en bevallingsverlof val je onder de wet "arbeid en zorg" (WAZO). De uitkering tijdens dit verlof is overgeheveld van (voorheen) de Ziektewet naar de WAZO. De WAZO wordt door het UWV uitgevoerd. Indien je buiten je zwangerschapsverlof ziek bent tengevolge van je zwangerschap heb je recht op ziekte-geld volgens de Ziektewet en niet volgens de WAZO.

In geval van een zwangerschap heb je recht op tenminste 16 weken verlof. Uiterlijk 3 weken voordat je met verlof gaat moet je de ingangsdatum van je zwangerschapsverlof kenbaar maken aan N2People. Tevens ben je verplicht een zwangerschapsverklaring te overleggen. Je bent zelf verantwoordelijk voor het aanvragen van een zwangerschaps- en bevallingsuitkering bij het UWV middels een WAZO aanvraagformulier. De door jou ondertekende aanvraag moet uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof bij het UWV zijn ingediend voorzien van de ingangsdatum van het verlof, een zwangerschapsverklaring en loongegevens.

Wanneer je bevallen bent moet je dit uiterlijk op de tweede dag na de bevalling melden aan N2People B.V. Deze werkelijke bevallingsdatum dien je ook door te geven aan het UWV door middel van de bevallingsverklaring welke je van het UWV hebt ontvangen.

Voor accoord:

.....

.....





N2People B.V.

naam medewerker