

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUM VERLEIHVERTRAG (AB SEPTEMBER 2023)

Coople ist im Besitz der Bewilligungen zum Personalverleih und zur Personalvermittlung des Kantons Zürich und des SECO für Einsätze ausschliesslich in der Schweiz. Bewilligende Behörde ist das Kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit, Neumühlequai 10, Postfach, 8090 Zürich und das SECO – Direktion für Arbeit, Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen, Ressort Vermittlung und Verleih (PAVV), Holzkofenweg 36, 3003 Bern für die Auslandsbewilligung.

HINTERGRUND

Coople betreibt die Webseite www.coople.com (nachfolgend "Webseite") sowie die Coople App (nachfolgend «App»), die darauf registrierte Arbeitnehmer und Einsatzbetriebe für Einsätze **ausschliesslich in der Schweiz** weitgehend automatisiert zusammenführt (sog. Matching).

Sollen einem Einsatzbetrieb Arbeitnehmer von Coople verliehen werden, so hat der Einsatzbetrieb auf der Webseite oder in der App den Einsatz mit den notwendigen Angaben zu erfassen (nachfolgend "Einsatzerfassung"). Nach der Einsatzerfassung sowie der Definition der entsprechenden Suchkriterien wird das Coople-System passende Arbeitnehmer auf deren Interesse am Einsatz anfragen (eine Interessenbekundung ist verbindlich). Diejenigen, welche ihr Interesse bekunden, werden für den Einsatz zur Auswahl vorgeschlagen. Der Einsatzbetrieb kann in Folge aus den vorgeschlagenen Arbeitnehmern diejenigen auswählen, die er für seinen Einsatz einstellen möchte. Die interessierten Arbeitnehmer erhalten darauf eine Bestätigung bzw. Absage für den Einsatz. Das System kann auch automatisch Absagen versenden, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind (z.B. Einsatzdatum ist vorbei, Anzahl gewünschter Arbeitnehmer wurde bereits erreicht).

1. GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)

Der Einsatzbetrieb hat bei der Registrierung anzugeben, ob er einem GAV unterstellt ist oder nicht. Aufgrund dieser Angabe nimmt Coople gegebenenfalls für alle Einsätze die entsprechenden Beitragsleistungen vor. Unterlässt der Einsatzbetrieb die Angabe einer Zugehörigkeit oder ist die Angabe falsch oder unvollständig, so schuldet der Einsatzbetrieb Coople eine Konventionalstrafe in der Höhe von CHF 5'000.--.

Coople behält sich vor, weiteren aus der Verletzung dieser Pflicht entstandenen Schaden geltend zu machen.

2. ANFORDERUNGEN AN DEN ARBEITNEHMER UND AN DIE EINSATZERFASSUNG

Der/die vom Coople-System für einen Einsatz vorgeschlagene/n Arbeitnehmer erfüllt/erfüllen alle vom Einsatzbetrieb für den konkreten Einsatz definierten Anforderungen.

Der Einsatzbetrieb definiert seine Anforderungen an den/die Arbeitnehmer in der Einsatzerfassung. In der Einsatzerfassung sind folgende Angaben zwingend aufzuführen:

- Art der zu verrichtenden Tätigkeit;
- Ort des Einsatzes in der Schweiz;
- Beginn des Einsatzes;
- Dauer des Einsatzes;
- Lohn, allfällige zusätzliche Spesen.

3. ENTGELT FÜR DEN EINSATZ

Der Einsatzbetrieb schuldet Coople für den Einsatz des/r Arbeitnehmer/s den Bruttolohn des/r Arbeitnehmer/s multipliziert mit dem jeweils aktuell vereinbarten Faktor (nachfolgend "Entgelt").

Im Entgelt enthalten sind der Nettolohn des Arbeitnehmers, alle vom Arbeitnehmer und Coople zu leistenden Sozial- und Versicherungsleistungen (Beiträge für AHV, IV, EO, ALV, BVG, Nichtbetriebsunfall, Krankentaggeldversicherung, GAV-Beiträge), allfällige Ferienentschädigungen, Feiertagsentschädigungen, die Entschädigung für den 13. Monatslohn sowie die Vergütung für die Verleihtätigkeit von Coople.

Alle anderen Vergütungen sind zusätzlich zum Entgelt zu vergüten, namentlich Zulagen, Spesen, Nebenleistungen und die gesetzliche Mehrwertsteuer.

4. ZAHLUNGSKONDITIONEN

Die Abrechnung der jeweiligen Einsätze erfolgt in der Regel ein Mal pro Woche. Die Rechnung wird dem Einsatzbetrieb elektronisch zugesandt. Die Zahlungsfrist beträgt 10 Tage netto ab Rechnungsstellung (Datum der Rechnung).

5. MAHNWESEN

Wird eine Forderung von Coople nicht fristgerecht bezahlt, so gilt der Einsatzbetrieb automatisch (d.h. ohne Mahnung) als in

Verzug gesetzt und er schuldet ab dem auf den Fälligkeitstags resp. Verzugstag folgenden Tag einen Verzugszins von 5% p.a. Der Einsatzbetrieb schuldet überdies eine Mahngebühr von CHF 20.-- pro Verzugsfall.

Die in Verzug gesetzte Forderung, der Verzugszins sowie die Mahngebühr wird auf die nächste Rechnung übertragen.

6. AUSFALL EINES ARBEITNEHMERS UND NICHTANTRITT

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer, der sich für einen Einsatz beim Einsatzbetrieb verpflichtet hat, diesen wegen Krankheit, Unfall etc. nicht antreten kann, werden dem Einsatzbetrieb innert nützlicher Frist und nach Meldung des Einsatzbetriebes weitere geeignete Arbeitnehmer angeboten. Wählt der Einsatzbetrieb nicht innert der angegebenen Frist einen Ersatz aus den angebotenen Arbeitnehmern aus, so gilt derjenige Arbeitnehmer vom Einsatzbetrieb als genehmigt, den Coople bestimmt. Die Bestimmungen des Verleihvertrages gelten als entsprechend geändert. In jeglicher Situation in welcher Coople einen Arbeitnehmer für den Einsatzbetrieb anstellt, sind die Allgemeinen Bestimmungen zum Verleihvertrag anwendbar und gelten als vom Einsatzbetrieb genehmigt.

7. HAFTUNG FÜR SCHÄDEN

Coople haftet gegenüber dem Einsatzbetrieb in keiner Weise für das Ergebnis des von seinem verliehenen Personal erbrachten Leistungen. Coople haftet lediglich für die reibungslose administrative Abwicklung des Verleihs und der Abrechnung, sowie die sorgfältige Überprüfung der Arbeitsberechtigung der Arbeitnehmer im Onboarding-Prozess.

Jegliche Haftung von Coople in einem Kalenderjahr gegenüber einem Einsatzbetrieb ist gesamthaft begrenzt auf den von Coople generierten durchschnittlichen monatlichen Bruttogewinn („Monatlicher BG“) bei dem durch die Haftung betroffenen Einsatzbetrieb. Der Monatliche BG entspricht dem Durchschnitt der jeweiligen monatlichen Bruttogewinne innerhalb des gleitenden Zeitraums der letzten 12 Monate. Dies bezieht sich auf die letzten 12 Kalendermonate, welche einem Haftungsereignis direkt vorangehen. Der Bruttogewinn von Coople besteht aus dem generierten Umsatz abzüglich aller Löhne, Sozialversicherungsleistungen, Nebenleistungen, Steuern und jeglicher Kosten für das verliehene Personal.

Der Arbeitnehmer haftet gegenüber dem Einsatzbetrieb für Schäden, welche er diesem absichtlich oder fahrlässig zugefügt hat. Der Einsatzbetrieb übernimmt Schäden, welcher der Arbeitnehmer am Einsatzort leicht fahrlässig verursacht hat. Bei Schäden gegenüber Dritten übernimmt der Einsatzbetrieb die Verantwortung für den Arbeitnehmer. Der Einsatzbetrieb haftet insbesondere für Schäden, die der Arbeitnehmer Dritten verursacht hat oder für Schäden an Fahrzeugen, die der Arbeitnehmer im Rahmen eines Einsatzes zu führen hatte. Coople lehnt jegliche Haftung für durch die Arbeitnehmer verursachte Schäden ab. Der Einsatzbetrieb ist verantwortlich, die entsprechenden Versicherungen abzuschliessen.

8. WEISUNGSBEFUGNIS UND ARBEITSSICHERHEIT

Der Einsatzbetrieb besitzt gegenüber dem zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer das alleinige Weisungs- und Kontrollrecht bezüglich der Ausführung der Arbeit. Der Einsatzbetrieb ist verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen. Er hat dabei insbesondere die Weisungen und gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu beachten. Das Recht zur Kündigung verbleibt ausschliesslich bei Coople. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, Vorkommnisse, die Anlass zu einer fristlosen Kündigung eines Arbeitnehmers geben, umgehend Coople schriftlich zu melden.

9. KÜNDIGUNG UND STORNIERUNG

9.1 KÜNDIGUNGSFRISTEN

Soweit kein Verleihvertrag zustande gekommen ist, kann sich der Einsatzbetrieb jederzeit von der Webseite oder der App abmelden.

Wurde ein unbefristeter Verleihvertrag abgeschlossen, dann kann jede Partei diesen Vertrag unter Einhaltung folgender Fristen schriftlich auflösen:

Dauer des Einsatzes: Kündigungsfrist:

- 1.-3. Monat: 2 Arbeitstage;
- 4.-6. Monat: 7 Kalendertage
- Ab dem 7. Monat: 1 Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Liegen zwischen den einzelnen Verleihverträgen in Bezug auf den gleichen Arbeitnehmer Unterbrüche kürzer als 3 Wochen, dann werden die einzelnen Verleihverträge hinsichtlich der Kündigungsfrist wie ein ununterbrochener Verleihvertrag betrachtet. Unterbrüche infolge Krankheit oder Unfall zählen nicht als Unterbruch.

Wurde ein befristeter Verleihvertrag abgeschlossen, dann geht dieser Vertrag mit dem Ablauf der vorgesehenen Dauer zu Ende, ohne dass er gekündigt werden muss. Der Vertrag kann jedoch von beiden Parteien unter Einhaltung der gleichen Kündigungsfristen wie der unbefristete Verleihvertrag schriftlich gekündigt werden.

Coople ist verpflichtet, gegenüber dem Arbeitnehmer die gleichen Kündigungsfristen einzuhalten. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich deshalb mindestens **2 Arbeitstage** vor der beabsichtigten Kündigung des Verleihvertrages, Coople über sein Vorhaben zu informieren.

Der Einsatzbetrieb hat keine Möglichkeit, den Arbeitnehmer zu entlassen. Das Kündigungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer steht ausschliesslich Coople zu.

9.2 DIE FOLGEN DER KÜNDIGUNG

Wird der Verleihvertrag gekündigt, so werden sämtliche Forderungen von Coople sofort fällig und der Einsatzbetrieb gilt automatisch (d.h. ohne Mahnung) als in Verzug gesetzt.

9.3 STORNIERUNG / VERSCHIEBUNG EINES EINSATZES VOR DEM START

Sagt der Einsatzbetrieb einen zugesagten Einsatz vor dem Antritt des ersten Einsatztages ab, wird der Einsatz unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 2 Arbeitstagen ab Beginn des Einsatzes storniert.

Sofern die stornierten Arbeitnehmer kurzfristig nicht anderswo eingesetzt werden können, schuldet der Einsatzbetrieb den Lohn für die stornierten Arbeitnehmer für die Kündigungstage, oder die Differenz zum Tageslohn, welche die Arbeitnehmer beim anderen Einsatzbetrieb verdienen können sowie eine Bearbeitungsgebühr von derzeit CHF 20.--.

Bei Einsätzen, bei welchen mehr als 4 Arbeitnehmer eingestellt werden, wie z.B. Inventuren, Sommervorkäufen, Black Fridays etc., können pro Einsatz maximal 20% der angestellten Arbeitnehmer vor dem Antritt des ersten Einsatztages storniert werden.

Eine Verschiebung des Einsatzes auf ein anderes Datum vor Antritt ist nur dann ohne Kostenfolge möglich, wenn die bereits bestätigten Arbeitnehmer der Verschiebung zustimmen. Andernfalls ist dieselbe Kostenfolge wie bei einer Stornierung zu entrichten.

10. PFLICHTEN DES EINSATZBETRIEBES

10.1 EINHALTUNG DER GESETZLICHEN VORSCHRIFTEN

Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, die gesetzlichen Vorschriften sowie allfällige für den Arbeitnehmer anwendbare GAV einzuhalten. Der Einsatzbetrieb hält sich insbesondere an die Vorschriften des Arbeitsgesetzes betreffend Überzeitarbeit. Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels; 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich zudem Einsatzpläne aufzustellen, welche die gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich der Gewährung von Arbeitspausen und Ruhezeiten einhalten und sorgt dafür, dass diese vom Arbeitnehmer eingehalten werden.

Verstösst der Einsatzbetrieb nach einmaliger schriftlicher Verwarnung erneut gegen die gesetzlichen Vorschriften zur maximalen Höchst Arbeitszeit, haftet er Coople unbeschränkt für den daraus entstandenen Schaden, wie zum Beispiel für mögliche Regressforderungen der Unfall- oder Krankentaggeldversicherung, Bussgelder etc. Coople behält sich vor, weiteren aus der Verletzung dieser Pflicht entstandenen Schadens geltend zu machen.

10.2 AUSTRÜSTUNG UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer die zur Ausübung des Einsatzes benötigte Ausrüstung, Instrumente, Materialien, Maschinen etc. zur Verfügung zu stellen. Der Einsatzbetrieb ist dafür verantwortlich, alle notwendigen Sicherheitsmassnahmen zu ergreifen und insbesondere den Arbeitnehmer entsprechend zu instruieren. Die Kosten für die persönliche Schutzausrüstung trägt der Einsatzbetrieb.

10.3 FREIGABE / ERFASSUNG DER ARBEITSSTUNDEN

Der Einsatzbetrieb hat dem Arbeitnehmer am Ende des Einsatzes die geleisteten Arbeitsstunden zu bestätigen.

Der Arbeitnehmer hat innert 6 Stunden nach Ende jeder einzelnen Arbeitsschicht seine effektiv geleisteten Stunden, idealerweise gemäss dem vom Einsatzbetrieb unterzeichneten Einsatzrapport, auf der Webseite oder in der App, einzutragen und zu bestätigen. Anschliessend hat der Einsatzbetrieb 48

Stunden Zeit, um die vom Arbeitnehmer erfassten Stunden freizugeben.

Wurden die geleisteten Arbeitsstunden vom Arbeitnehmer nicht korrekt erfasst, so kann der Einsatzbetrieb die Stunden ablehnen, abändern und bestätigen. Dabei ist zwingend eine Begründung anzugeben. Der Arbeitnehmer wird über die Änderung informiert.

Stimmt die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden gemäss Arbeitnehmer nicht mit derjenigen des Einsatzbetriebes auf der Webseite oder in der App und/oder auf einem allfällig vorhandenen Einsatzrapport überein, so kann der Arbeitnehmer unter Vorlage des unterzeichneten Einsatzrapports innerhalb von 5 Arbeitstagen, nachdem der Einsatzbetrieb die Stunden auf der Webseite oder in der App erfasst hat, bei Coople schriftlich Einsprache erheben. In einem solchen Fall wird eine einvernehmliche Einigung angestrebt.

Erfolgt keine oder keine fristgerechte Einsprache, so gilt die vom Einsatzbetrieb auf der Webseite oder in der App erfasste oder freigegebene Anzahl geleisteter Arbeitsstunden als vom Arbeitnehmer genehmigt und sind damit massgebend für die Abrechnung.

Unterlässt es der Arbeitnehmer, die Arbeitsstunden fristgerecht auf der Webseite oder in der App zu erfassen, werden die bei der Einsatzerfassung geplanten Stunden übernommen und für den Einsatzbetrieb zur Bearbeitung freigegeben. In diesem Fall kann der Einsatzbetrieb die Arbeitsstunden auf der Webseite oder in der App anpassen und freigeben. Diese gelten anschliessend als genehmigt und sind damit massgebend für die Abrechnung.

Unterlässt es der Einsatzbetrieb, die Arbeitsstunden fristgerecht auf der Webseite oder in der App freizugeben, gelten die vom Arbeitnehmer rechtzeitig erfassten oder die bei der Einsatzerfassung geplanten Arbeitsstunden auf der Webseite oder in der App als genehmigt und sind damit massgebend für die Abrechnung.

Der Einsatzbetrieb hat Coople bei jeder veranlassten Änderung der Einsatzzeit und/oder Einsatzdauer, welche vom Einsatzvertrag abweicht, insbesondere mit welcher der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist, umgehend schriftlich zu informieren.

11. ÜBERNAHME VON PERSONAL DURCH coopleRECRUIT

Der verliehene Arbeitnehmer ist berechtigt, nach Ende des Einsatzes zum Einsatzbetrieb überzutreten. Eine Entschädigung wird fällig, falls der Einsatz weniger als 3 Monate gedauert hat und weniger als 3 Monate zurückliegt

(Art. 22 Abs. 2-4 AVG). Die Entschädigung entspricht dem Betrag, den der Einsatzbetrieb Coople für einen dreimonatigen Einsatz für Verwaltungsaufwand und Gewinn zu bezahlen hätte. Das bereits geleistete Entgelt für Verwaltungsaufwand und Gewinn wird bei einem unter dreimonatigen Einsatz angerechnet.

12. DIREKTE EINSTELLUNG DES ARBEITNEHMERS UND UNZULÄSSIGE ABWERBUNG

Gelangt der Einsatzbetrieb durch die Benutzung der Coople-Plattform zu Kontaktdaten einzelner Arbeitnehmer, welche noch keinen Einsatz beim Einsatzbetrieb über Coople geleistet haben, so ist es ihm untersagt, diese Arbeitnehmer während der nächsten 18 Monate direkt selbst anzustellen. Für jede einzelne Verletzung dieses Verbots schuldet der Einsatzbetrieb Coople pro Arbeitnehmer eine Konventionalstrafe von CHF 5'000.--.

Verboten ist auch die Verleitung zum Vertragsbruch. Falls ein Einsatzbetrieb einen Arbeitnehmer während laufendem Arbeitsverhältnis mit Coople abwirbt und/oder dazu beiträgt oder verursacht, dass ein Arbeitnehmer einen Einsatz oder ein laufendes Arbeitsverhältnis mit Coople beendet oder verletzt, schuldet der Einsatzbetrieb Coople eine Konventionalstrafe von CHF 5'000.--, pro Arbeitnehmer und pro Abwerbung oder Abwerbeversuch. Die gleiche Konventionalstrafe kommt zur Anwendung im Falle einer systematischen Abwerbung einer Vielzahl von Arbeitnehmern und bei einer Abwerbung eines oder mehrerer Schlüsselmitarbeiter.

13. BESTIMMUNGEN BETREFFEND VORRANG

Ein mit dem Einsatzbetrieb oder mit der Unternehmensgruppe des Einsatzbetriebs geschlossener Rahmenvertrag inkl. Anhänge (etwa der Anhang Verleihvertrag) und die darin geregelten Konditionen und Bedingungen, haben vollständig Geltung und gehen bei Widersprüchen diesem bzw. einem durch das System generierten Verleihvertrag inkl. Allgemeinen Bestimmungen vor.

Bei fehlender Übereinstimmung zwischen den Bestimmungen, die einen konkreten Einsatz betreffen und den allgemeinen Bestimmungen des Verleihvertrags, gehen Letztere vor.

14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

14.1 ZUSTANDEKOMMEN UND ANWENDUNGSBEREICH EINES VERLEIHVERTRAGS

Haben ein oder mehrere Arbeitnehmer einen Einsatz gemäss Einsatzerfassung angenommen, so gibt Coople den entsprechenden Verleihvertrag, der jeweils mit den Angaben zum konkreten Einsatz ergänzt ist, dem Einsatzbetrieb auf der Webseite oder in der App zum Herunterladen, Ausdrucken und Unterzeichnen frei. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich den Verleihvertrag zu unterzeichnen und an Coople zu senden. Der Verleihvertrag kommt jedoch bereits mit der elektronischen Zusage zustande, ist gültig und wird nochmals bestätigt, sobald entweder Coople im Besitze eines vom Einsatzbetrieb gekennzeichneten Exemplars des Verleihvertrags ist oder der/die Arbeitnehmer den Einsatz antritt/antreten.

14.2 ANWENDBARKEIT DER RICHTLINIE ZUR NUTZUNG DER WEBSEITE UND DER APP, DATENSCHUTZ- SOWIE COOKIE-RICHTLINIE

Die «Richtlinie zur Nutzung der Webseite und der App, Datenschutz- sowie Cookie-Richtlinie von Coople», (nachfolgend «AGB»), welche mit Benutzung resp. Registrierung auf der Webseite oder in der App vom Einsatzbetrieb anerkannt wurde und von Zeit zu Zeit abgeändert wird, ist anwendbar. Der Einsatzbetrieb hat insbesondere Kenntnisse von seinen Pflichten nach Ziffer 2.3 AGB (Einsatzbetriebe im Speziellen), Ziffer 3 AGB (Registrierung von Benutzern) und Ziffer 4 AGB (Registrierung von Arbeitnehmern und Einsatzbetrieben über den Agenten).

14.3 VERRECHNUNG

Coople, wie auch der Einsatzbetrieb, verzichten auf die gegenseitige Verrechnung ihrer Forderungen.

14.4 ANWENDBARES RECHT UND GERICHTSSTAND

Dieser Verleihvertrag unterliegt Schweizerischem Recht, insbesondere den folgenden Rechtsquellen:

- GAV Personalverleih bzw. dem für den Einsatz geltenden GAV
- Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) und dessen Verordnung
- Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und dessen Verordnungen
- Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts (Art. 319 ff. OR)

Als Gerichtsstand gilt der Sitz von Coople.