

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUM VERLEIHVERTRAG (VERSION VOM 28.02.2018)

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 Website www.coople.com (nachfolgend "Website"), 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 Website 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. Diese 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 Mitarbeiter 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 unter anderem 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 aktuellen 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, NBUV, Taggeldversicherung, 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 schuldet ab dem auf den Fälligkeits- 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.

7. HAFTUNG FÜR SCHÄDEN

Die von Coople zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer sind nicht aufgrund eines Werkvertrages oder Auftrages beim Einsatzbetrieb tätig. Coople haftet demnach gegenüber dem Einsatzbetrieb auch in keiner Weise für das Ergebnis der von seinen verliehenen Arbeitnehmern erbrachten Leistung. Coople haftet nur für die korrekte Auswahl der verliehenen Arbeitnehmer.

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 Website 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 Tage
- 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 drei 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 weniger als sieben Tage vor dem Antritt des ersten Einsatztages ab, wird der Einsatz unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 2 Einsatztagen 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.--. Vorher wird einzig die Bearbeitungsgebühr berechnet.

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. 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.

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 bei einem unterwöchigen Einsatz am Ende des Einsatzes und bei einem überwöchigen Einsatz am Ende jeder Woche die geleisteten Arbeitsstunden in einem Arbeitsrapport zu bestätigen. Zusätzlich müssen die geleisteten Arbeitsstunden vom Arbeitnehmer auf der Website ins System eingegeben und anschliessend vom Einsatzbetrieb freigegeben werden.

Bei einem unterwöchigen Einsatz muss der Arbeitnehmer innert max. 7 Arbeitstagen nach Ende des Einsatzes und bei einem überwöchigen Einsatz innert 7 Arbeitstagen nach Ende der Woche seine Stunden eingeben. Anschliessend hat der Einsatzbetrieb 3 Tage, um die vom Arbeitnehmer erfassten Stunden freizugeben.

Überwöchig ist jede Woche, in welcher ein Arbeitnehmer mehr als fünf Arbeitstage für denselben Einsatzbetrieb tätig ist.

Wurden die geleisteten Arbeitsstunden vom Arbeitnehmer nicht korrekt erfasst, so kann der Einsatzbetrieb die Stunden ablehnen. Dabei ist zwingend eine Begründung anzugeben. Der Arbeitnehmer hat anschliessend nochmal 3 Tage, um die geleisteten Stunden anzupassen. Diese werden anschliessend wieder für den Arbeitnehmer zur Freigabe offen.

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

Stimmt die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden gemäss Arbeitnehmer nicht mit derjenigen des Einsatzbetriebes auf der Website und/oder auf dem Arbeitsrapport überein, so kann der Arbeitnehmer unter Vorlage des unterzeichneten Arbeitsrapports innerhalb von 5 Arbeitstagen, nachdem der Einsatzbetrieb die Leistungen auf der Website erfasst hat, bei Coople schriftlich Einsprache erheben. Die Beteiligten einigen sich einvernehmlich.

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

Unterlässt es der Einsatzbetrieb, die Arbeitsstunden fristgerecht auf der Website freizugeben, gelten die vom Arbeitnehmer rechtzeitig erfassten Arbeitsstunden auf der Website als genehmigt und sind damit massgebend für die Abrechnung.

11. ÜBERNAHME VON PERSONAL DURCH SMARTHIRE

Der verliehene Arbeitnehmer darf nach Beendigung des Einsatzes beim Einsatzbetrieb dorthin übertreten. Eine Entschädigung wird fällig, falls der Einsatz weniger als drei Monate gedauert hat und weniger als drei Monate zurückliegt (Art. 22 Abs. 2-4 AVG). Die Entschädigung wird von Coople im Einzelfall festgelegt. Die Entschädigung entspricht maximal

dem Betrag, den der Einsatzbetrieb Coople für einen dreimonatigen, 100%igen Einsatz, max. aber CHF 2'500.–, 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

Gelangt der Einsatzbetrieb durch die Benutzung der Coople-Plattform zu Kontaktdaten einzelner Arbeitnehmer, so ist es ihm untersagt, diese Arbeitnehmer während der nächsten 12 Monate direkt selbst anzustellen. Stellt der Einsatzbetrieb die Arbeitnehmer dennoch direkt an, dann schuldet der Einsatzbetrieb Coople eine Konventionalstrafe von CHF 5'000.–.

13. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

13.1. 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

Website 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 und ist gültig** und wird nochmals bestätigt, sobald entweder Coople im Besitze eines vom Einsatzbetrieb gegenzeichneten Exemplars des Verleihvertrags ist oder der/die Arbeitnehmer den Einsatz antreten.

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

13.2. ANWENDBARKEIT DER RICHTLINIEN ZUR NUTZUNG DER WEBSEITE, DATENSCHUTZ- UND COOKIE-RICHTLINIEN

Die "Richtlinie zur Nutzung der Webseite, Datenschutz- sowie Cookie-Richtlinie von Coople", (nachfolgend "AGB"), welche mit Benutzung resp. Registrierung auf der Website 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).

13.3. VERRECHNUNG

Forderungen des Einsatzbetriebes gegen Coople können nur verrechnet werden, wenn diese von Coople ausdrücklich anerkannt oder durch ein rechtskräftiges Urteil festgestellt sind.

13.4. 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.