

ALGEMENE VOORWAARDEN LOGISTIC FORCE

Deze algemene voorwaarden zijn als volgt opgebouwd

Hoofdstuk 1 Algemeen	1
Hoofdstuk 2 Voorwaarden voor ter beschikking stellen van arbeidskrachten (uitzenden/detacheren)	16
Hoofdstuk 3 Voorwaarden voor detachering	30
Hoofdstuk 4 Voorwaarden voor payroll	31
Hoofdstuk 5 Voorwaarden voor arbeidsbemiddeling	37
Hoofdstuk 6 Voorwaarden voor zelfstandigenbemiddeling.....	37

Hoofdstuk 1 Algemeen

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1.1. Uitzendonderneming: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Logistic Force Service Center B.V., LF Transport B.V., Workbus Dienstverlening B.V., Transport Masters B.V., Transport People ZH B.V., Logistic Force Uitzenden B.V., Logistic Force Uitzenden Transport B.V.** en **Logistic Force Detachering B.V.**, die arbeidskrachten aan een inlener ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- 1.2. arbeidskracht(en): de natuurlijke persoon / personen die krachtens een uitzendovereenkomst en/of detacheringsovereenkomst niet zijnde een payrollovereenkomst in dienst zijn van de onderneming en werkzaamheden verricht(en) of gaat/gaan verrichten ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.
- 1.3. inlener: de natuurlijke of rechtspersoon aan wie arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld door de onderneming voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de inlener gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- 1.4. inleenovereenkomst: de overeenkomst inclusief opdrachtbevestiging/inleenbevestiging tussen de onderneming en de inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.
- 1.5. inlenerstarief: het bedrag per uur, tenzij anders is overeengekomen, dat de inlener aan de onderneming verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht. Het omvat

- de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van de onderneming.
- 1.6. uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, te weten de uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW of arbeidsovereenkomst niet zijnde de payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW, waarbij een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om krachtens een door deze met de onderneming gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van die inlener. De onderneming is gerechtigd de arbeidskracht zonder toestemming van de inlener aan meerdere opdrachtgevers ter beschikking te stellen, hetgeen betekent dat er geen sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling.
 - 1.7. Detacheringsonderneming: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Logistic Force Detachering B.V. en Workbus Dienstverlening B.V., die ten behoeve van een opdrachtgever, een werkzoekende, dan wel beiden, behulpzaam is bij het zoeken / werven en selecteren van arbeidskrachten, waarbij de totstandkoming van een directe contractuele arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de werkzoekende wordt beoogd.
 - 1.8. vertrouwelijke informatie: mondelinge, schriftelijke of digitale informatie die door of namens de inlener in het kader van de overeenkomst aan de onderneming en/of een aan haar gelieerde onderneming wordt verstrekt (maar geen informatie die algemeen bekend is), met inbegrip van, maar niet beperkt tot, alle technologie, processen en knowhow van de inlener, alle bedrijfsinformatie, businessplannen en strategieën, technische gegevens, foto's, documenten, tekeningen en schetsen, klanten, en alle andere informatie van welke aard ook die de onderneming redelijkerwijs als vertrouwelijk dient te beschouwen.
 - 1.9. payrollonderneming: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Logistic Force Payroll B.V.** en **Worktrans Dienstverlening B.V.**, die Payrollkrachten aan opdrachtgevers ter beschikking stelt op basis van een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW.
 - 1.10. payrollmedewerker(s): iedere natuurlijke persoon, die niet door onderneming is geworven en geselecteerd en met wie onderneming een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 Burgerlijk Wetboek (BW) is aangegaan, teneinde exclusief ter beschikking te worden gesteld aan Opdrachtgever en onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever arbeid te verrichten.
 - 1.11. payrollovereenkomst: de payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW tussen onderneming en een payrollmedewerker op grond waarvan onderneming geen allocatieve functie heeft vervuld en de payrollmedewerker aan de inlener exclusief ter beschikking wordt gesteld, hetgeen betekent dat de payrollmedewerker zonder toestemming van inlener niet aan een ander ter beschikking mag worden gesteld.
 - 1.12. arbeidsbemiddelingsonderneming: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Logistic Force Recruitment B.V., Logistic Force Uitzenden B.V., Logistic Force Service Center B.V. en VIA Recruitment B.V. die ten behoeve van een opdrachtgever, een werkzoekende, dan wel beiden, behulpzaam is bij het zoeken / werven en selecteren van arbeidskrachten, waarbij de totstandkoming van een directe contractuele arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de werkzoekende wordt beoogd.
 - 1.13. opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van de diensten van de onderneming, waaronder ook de inlener wordt verstaan.

- 1.14. arbeidsbemiddelingsovereenkomst: de overeenkomst inclusief opdrachtbevestiging tussen een arbeidsbemiddelingsonderneming en een opdrachtgever en/of een werkzoekende tot het verrichten van de onder lid 1.11 genoemde diensten.
- 1.15. Zzp bemiddelingsonderneming: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Logistic Force ZZP B.V.** en **VIA Smart Solutions B.V.**, die ten behoeve van een opdrachtgever, een zzp-er, dan wel beiden, behulpzaam is bij het zoeken van opdrachten, waarbij de totstandkoming van een directe contractuele arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de zzp-er of tussen zzpbemiddelingsonderneming en zzp-er wordt beoogd (bemiddeling en/of tussenkomst).
- 1.16. zzpbemiddelingsovereenkomst: de overeenkomst inclusief opdrachtbevestiging tussen een zzpbemiddelingsonderneming en een opdrachtgever en/of een zzp-er tot het verrichten van de onder lid 1.14 genoemde diensten.
- 1.17. zelfstandige : de zelfstandige zonder personeel
- 1.18. overeenkomst: de inleenovereenkomst, payrollovereenkomst, arbeidsbemiddelingsovereenkomst of zzpbemiddelingsovereenkomst.
- 1.19. onderneming : de uitzendonderneming, payrollonderneming, arbeidsbemiddelingsonderneming, zzpbemiddelingsonderneming.
- 1.20. CAO: de meest recente versie van de CAO voor Uitzendkrachten van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
- 1.21. Stichting PAWW: de Stichting Private Aanvulling WW & WGA.
- 1.22. CAO PAWW: de collectieve arbeidsovereenkomst Private Aanvulling WW & WGA voor de sector uitzendbranche.
- 1.23. Waadi: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en aanverwante wet- en regelgeving.
- 1.24. Wml: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en aanverwante wet- en regelgeving.
- 1.25. BW: Burgerlijk Wetboek.
- 1.26. Wav: Wet arbeid vreemdelingen en aanverwante wet- en regelgeving.
- 1.27. WID: Wet op de identificatieplicht en aanverwante wet- en regelgeving.
- 1.28. Atw: Arbeidstijdenwet en aanverwante wetten en regelingen.
- 1.29. Arbowet: Arbeidsomstandighedenwet en aanverwante wetten en regelingen.
- 1.30. AVG: Algemene Verordening Gegevensbescherming en aanverwante wetten en regelingen.
- 1.31. WOR: Wet op de ondernemingsraden.
- 1.32. partijen: de onderneming en opdrachtgever tezamen.
- 1.33. partij: de onderneming dan wel de opdrachtgever.
- 1.34. schriftelijk: daar waar gesproken wordt van schriftelijk wordt tevens bedoeld elektronisch zoals per e-mail.
- 1.35. Waar in deze Algemene Voorwaarden begrippen worden gehanteerd die betrekking hebben op personen die in de mannelijke vorm zijn gesteld gelden ze ook voor vrouwen of non-binaire personen en dienen in deze begrippen de daarmee corresponderende aanspreekvormen te worden gelezen.

ARTIKEL 2 TOEPASSELIJKHEID VAN DEZE ALGEMENE VOORWAARDEN

- 2.2 Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding, offerte van de onderneming en op iedere overeenkomst tussen de onderneming en de opdrachtgever waarop de onderneming deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen de onderneming en de opdrachtgever, voor zover van deze Algemene Voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
- 2.3 De opdrachtgever met wie eenmaal op deze Algemene Voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de onderneming gesloten overeenkomst in te stemmen.
- 2.4 De algemene voorwaarden, inkoopvoorwaarden, inhuurvoorwaarden dan wel andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing op de overeenkomst en de onderneming is daaraan niet gebonden.
- 2.5 Deze Algemene Voorwaarden kunnen door de onderneming eenzijdig worden gewijzigd dan wel worden aangevuld. Door ondertekening van de overeenkomst, verklaart de opdrachtgever daarmee akkoord te gaan. De gewijzigde Algemene Voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten overeenkomsten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.
- Indien de onderneming een situatie in deze Algemene Voorwaarden op voorhand niet heeft voorzien, behoudt de onderneming zich het recht voor om wijzigingen in deze Algemene Voorwaarden aan te brengen en stemt opdrachtgever daarmee in.
- 2.6 Bij tegenstrijdigheid tussen hetgeen in de overeenkomst en deze Algemene Voorwaarden is bepaald, prevaleert hetgeen in de overeenkomst is bepaald. Ingeval van tegenstrijdigheid tussen de door de onderneming uitgebrachte offerte en hetgeen in de overeenkomst en/of Algemene Voorwaarden is bepaald, prevaleert hetgeen in de offerte van de onderneming is opgenomen.
- 2.7 De opdrachtgever kan de overeenkomst en de Algemene Voorwaarden niet overdragen aan een derde zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming. Alle afspraken uit de overeenkomst en Algemene Voorwaarden binden ook eventuele rechtsopvolgers van de inlener alsmede rechtsopvolgers van de onderneming.

ARTIKEL 3 TOTSTANDKOMING VAN EEN OVEREENKOMST

- 3.1 De overeenkomst, komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de opdrachtgever van de overeenkomst en/of offerte dan wel doordat de onderneming feitelijk arbeidskrachten ter beschikking stelt aan de inlener en/of anderszins de diensten van de onderneming een aanvang hebben genomen. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend en komen te vervallen indien het niet binnen veertien (14) dagen na dagtekening door de opdrachtgever is geaccepteerd. Zolang een aanbod niet is aanvaard, kan het worden ingetrokken door de onderneming.
- 3.2 Aanbiedingen c.q. offertes van de onderneming zijn gebaseerd op de door de opdrachtgever bij de aanvraag verstrekte gegevens. De opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid

en betrouwbaarheid van de door of namens de opdrachtgever aan de onderneming ter beschikking gestelde gegevens, bescheiden en zaken, ook indien deze van derden afkomstig zijn. Alle aanbiedingen en overeenkomsten en de uitvoering hiervan zijn daarop gebaseerd.

- 3.3 De specifieke voorwaarden waaronder de diensten door onderneming worden verricht en aan opdrachtgever worden geleverd zijn opgenomen in de overeenkomst.
- 3.4 Een wijziging of aanvulling van de overeenkomst wordt pas van kracht nadat deze door de onderneming schriftelijk is bevestigd.
- 3.5 De overeenkomst wordt voor bepaalde of onbepaalde tijd afgesloten. Indien niets is afgesproken over de duur van de overeenkomst, wordt geacht de overeenkomst voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 3.6 De overeenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt stilzwijgend verlengd met dezelfde duur, tenzij de opdrachtgever de onderneming twee maanden voor het einde van de overeenkomst schriftelijk informeert de overeenkomst niet verder voort te willen zetten.
- 3.7 Indien een overeenkomst tot stand komt door gebruikmaking van elektronische communicatievormen, doet het ontbreken van een originele handtekening niet af aan de verbindende kracht van de overeenkomst. De opdrachtgever zal de toepasselijkheid of geldigheid van deze Algemene Voorwaarden niet betwisten vanwege het feit dat aanbod en/of acceptatie op elektronische wijze heeft plaatsgevonden.
- 3.8 Indien de overeenkomst met twee of meer opdrachtgever wordt gesloten, is ieder van de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen die voor hen uit die overeenkomst en deze Algemene Voorwaarden jegens de onderneming voortvloeien.
- 3.9 Opdrachtgever verstrekt aan de onderneming voor aanvang van de opdracht alle relevante informatie die in verband met de uitvoering van de opdracht van belang kunnen zijn.
- 3.10 De onderneming schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien haar inspanningen om welke reden dan ook niet - of niet binnen de door opdrachtgever gewenste termijn - leiden tot de daadwerkelijke selectie en/of inzet van een arbeidskracht en/of zelfstandige.
- 3.11 De onderneming is te allen tijde gerechtigd opdrachten van de opdrachtgever niet aan te nemen of terug te geven en/of de overeenkomst zonder inachtneming van een opzegtermijn buitengerechtelijk te ontbinden, indien de kredietwaardigheid van de opdrachtgever naar het oordeel van de onderneming onvoldoende is gebleken. Bij tussentijdse beëindiging van de overeenkomst om deze reden wordt naar de stand van de overeenkomst afgerekend.
- 3.12 De door de onderneming opgegeven uitvoeringsduur c.q. (op)levertermijnen zijn zo goed mogelijk gebaseerd op de ten tijde van het sluiten van de overeenkomst geldende omstandigheden. Zij zijn evenwel nimmer bindend of fataal.

ARTIKEL 5 FACTURERING EN BETALINGSVOORWAARDEN

- 5.1 Alle prijzen zijn in euro's en exclusief btw en andere heffingen die van overheidswege specifiek voor de werkzaamheden worden opgelegd.

- 5.2 Onderneming heeft het recht de door haar gehanteerde prijzen en tarieven aan te passen.
- 5.3 Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan de onderneming werken voor de opdrachtgever bevrijdend.
- 5.4 Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de opdrachtgever aan de arbeidskracht, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen de onderneming niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening. De onderneming is niet aansprakelijk voor enige vordering en/of schade hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook, ongeacht door wie ingesteld, indien de opdrachtgever in strijd met het voorgaande toch rechtstreeks en zonder toestemming van de onderneming betalingen verricht aan de arbeidskracht dan wel leningen of voorschotten aan de arbeidskracht verstrekt, in gelijk welke vorm.
- 5.5 Als de opdrachtgever een factuur betwist, zal dit binnen 7 (zeven) kalenderdagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de opdrachtgever aan de onderneming kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om bezwaar te maken tegen een factuur en wordt de opdrachtgever geacht akkoord te gaan met de inhoud van de factuur. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de klachten rust op de opdrachtgever. Een betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting en schort de betalingsverplichting van de opdrachtgever niet op.
- 5.6 Betaling dient plaats te vinden binnen de op de factuur vermelde termijn op een door onderneming aan te wijzen bankrekening.
- 5.7 Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de opdrachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag dan wel factuur, is de opdrachtgever met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de opdrachtgever tevens een vertragingsrente van anderhalf procent (1,5%) per kalendermaand van de nog openstaande factuurbedragen verschuldigd (waarbij een gedeelte van een maand als volle maand geldt), een en ander onverminderd de verdere rechten die de onderneming heeft.
- 5.8 Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die de onderneming moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de (betalings)verplichtingen door de opdrachtgever tegenover de onderneming, alsmede schadevergoeding als gevolg van non-betaling dan wel niet tijdige betaling door de opdrachtgever aan de onderneming, zijn volledig voor rekening van de inlener. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op vijftien procent (15%) van de verschuldigde hoofdsom inclusief de (contractuele) rente met een minimum van € 1.000,00 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door de onderneming is ingeroepen respectievelijk de vordering door de onderneming ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de opdrachtgever verschuldigd zijn aan de onderneming.

- 5.9 Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe - naar de mening van de onderneming - aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de onderneming:
- a. een machtiging voor automatische incasso te verstrekken; en/of
 - b. een voorschot te verstrekken; en/of
 - c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens de onderneming, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.
- De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de inlener.
- 5.10 Ingeval de opdrachtgever geen gehoor geeft aan een verzoek van de onderneming als bedoeld in artikellid 5.9 van deze Algemene Voorwaarden, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert de opdrachtgever van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling voor nodig is. Indien de opdrachtgever in verzuim verkeert, dan is de onderneming gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de overeenkomst op te schorten dan wel de overeenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk buitengerechtelijk te ontbinden, zonder dat de onderneming een schadevergoeding verschuldigd is aan de opdrachtgever. Alle vorderingen van de onderneming tegenover de opdrachtgever worden als gevolg van de voornoemde buitengerechtelijke ontbinding direct opeisbaar.
- 5.11 Betaling van een factuur door de opdrachtgever vindt plaats zonder enige korting, inhouding of verrekening door de opdrachtgever. De opdrachtgever heeft niet het recht zijn betalingsverplichting op te schorten, ook niet ingeval van een (vermeend) gebrek in de uitvoering van de opdracht door de onderneming of de arbeidskracht dan wel de niet, niet tijdig of gebrekkige nakoming van de overeenkomst en/of deze Algemene Voorwaarden door de onderneming.
- 5.12 De onderneming is in geval van te late of onvolledige betaling van enig factuurbedrag door de opdrachtgever gerechtigd haar verplichtingen voortvloeiend uit de overeenkomst en/of deze Algemene Voorwaarden op te schorten en/of de overeenkomst geheel of gedeeltelijk buitengerechtelijk en zonder inachtneming van een opzegtermijn direct te ontbinden, zonder jegens de opdrachtgever op enigerlei wijze schadeplichtig te zijn.
- 5.13 Onderneming is gerechtigd haar vorderingen op opdrachtgever te verrekenen met schulden van alle met onderneming verbonden ondernemingen jegens de opdrachtgever.

ARTIKEL 6 ONTBINDING

- 6.1 Als de opdrachtgever in verzuim is met betrekking tot de nakoming van een verplichting uit de overeenkomst en/of deze Algemene Voorwaarden, is de onderneming - naast hetgeen in de overeenkomst en deze Algemene Voorwaarden is bepaald - gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang en aldus zonder inachtneming van een opzegtermijn door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden, zonder tegenover de opdrachtgever op enigerlei wijze schadeplichtig te zijn.
- 6.2 De onderneming is gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:

- a. de opdrachtgever en/of een daaraan gelieerde onderneming (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
- b. de opdrachtgever en/of een daaraan gelieerde onderneming faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
- c. opdrachtgever wordt geliquideerd;
- d. de opdrachtgever en/of een daaraan gelieerde onderneming(en) beroep doet op de Wet Homologatie Onderhands Akkoord (WHOA)-regeling;
- e. de opdrachtgever staakt;
- f. op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de opdrachtgever beslag wordt gelegd, dan wel indien de opdrachtgever anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de overeenkomst na te kunnen komen;
- g. als een deel of de gehele onderneming van de opdrachtgever wordt overgedragen aan een ander.

6.3 De opdrachtgever is gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:

- a. de onderneming en/of een daaraan gelieerde onderneming (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
- b. de onderneming en/of een daaraan gelieerde onderneming faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
- c. de onderneming wordt geliquideerd;
- d. de onderneming staakt.

Als de opdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de overeenkomst had ontvangen, kan hij de overeenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens de onderneming nog niet is uitgevoerd.

6.4 Bedragen die de onderneming vóór de ontbinding aan de opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de overeenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding per direct opeisbaar.

ARTIKEL 7 AANSPRAKELIJKHEID

7.1 Behoudens bepalingen van dwingend recht, is de onderneming niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de arbeidskracht, de opdrachtgever of aan zaken dan wel personen bij of van de opdrachtgever of een derde, verband houdend met een overeenkomst, waaronder mede maar niet uitsluitend te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:

- a. de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht door de onderneming aan de opdrachtgever en/of een derde, ook wanneer mocht blijken dat die arbeidskracht niet blijkt te voldoen aan de door de opdrachtgever aan hem gestelde vereisten;
- b. eenzijdige opzegging van de uitzend- of detacheringsovereenkomst door de arbeidskracht of de zzp-overeenkomst door de zzp-er;

- c. handelen of nalaten van de arbeidskracht en/of zzp-er, de opdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de arbeidskracht en/of zzp-er;
 - d. het zonder schriftelijke toestemming van de onderneming doorlenen door de opdrachtgever van de arbeidskracht aan een derde.
- 7.2 Eventuele aansprakelijkheid van de onderneming voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:
 - a. het bedrag dat de verzekering van de onderneming uitkeert, dan wel;
 - b. indien de onderneming niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door de onderneming gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat door de onderneming in de maand voorafgaand aan de schademelding bij de opdrachtgever in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat de onderneming in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de opdrachtgever volgens de overeenkomst in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.
- 7.3 Voor gevolgschade zoals gederfde winst en gemiste besparingen en voor indirecte schade, is de onderneming nimmer aansprakelijk.
- 7.4 De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in deze Algemene Voorwaarden.
- 7.5 De opdrachtgever vrijwaart de onderneming tegen eventuele vorderingen hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook van de arbeidskracht, zzp-er of derde(n), tot vergoeding van schade als wordt bedoeld in deze Algemene Voorwaarden en/of krachtens een wettelijke bepaling geleden door die arbeidskracht, zzp-er en/of derde(n).
- 7.6 De in artikel 7 van deze Algemene Voorwaarden opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de onderneming.
- 7.7 De onderneming heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van de onderneming om maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.
- 7.8 De onderneming is in geen geval jegens de opdrachtgever aansprakelijk voor de gevolgen van de afwezigheid op het werk van de arbeidskracht en/of zzp-er, de laattijdige aanwezigheid of enige andere tekortkoming van de arbeidskracht en/of zzp-er. Ook is de onderneming jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een tekortkoming in de kwalificaties van de arbeidskracht en/of zzp-er.
- 7.9 Indien ingevolge een wet of regeling en/of rechtspraak de arbeidskracht langer ter beschikking is gesteld aan de opdrachtgever of de zzp-er langer is ingezet bij de opdrachtgever dan is toegestaan, draagt de opdrachtgever alle gevolgen hiervan en vrijwaart de opdrachtgever de

onderneming voor enige vordering van een arbeidskracht en/of zzp-er dan wel derde hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook.

- 7.11 De onderneming is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van de inzet van een arbeidskracht en/of zzp-er, die niet blijkt te voldoen aan de door opdrachtgever gestelde eisen.
- 7.12 Indien een arbeidskracht zich ingeval van ziekte niet of niet tijdig ziekmeldt bij de opdrachtgever, is de onderneming jegens de opdrachtgever nimmer aansprakelijk voor schade hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook.

ARTIKEL 8 OVERMACHT ONDERNEMING

- 8.1 In geval van overmacht van de onderneming zullen haar verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst worden opgeschort, zolang de overmachtstoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van de onderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de overeenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
- 8.2 Zodra zich bij de onderneming een overmachtstoestand voordoet als in artikellid 8.1 van deze Algemene Voorwaarden, zal zij daarvan mededeling doen aan de opdrachtgever.
- 8.3 Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan:
 - a. het bedrijf van de onderneming al dan niet bij overheidswege, om welke reden dan ook, waaronder doch niet uitsluitend als gevolg van werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, overtreding van een arbeidswet, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel of quarantainemaatregelen, (tijdelijk) moet worden gesloten dan wel geen arbeid mag worden verricht op de werklocatie van de Opdrachtgever, dan wel
 - b. op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies de onderneming het besluit neemt om de werk-/arbeidslocatie te sluiten en/of werknemers niet toestaat om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten
- 8.4 Zolang de overmachtstoestand voortduurt, zullen de verplichtingen van de onderneming zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.
- 8.5 Als de overmachtstoestand aan de zijde van de onderneming zoals genoemd in artikel 8.3 van deze Algemene Voorwaarden drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan drie maanden zal duren, is de onderneming gerechtigd de overeenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn en zonder schadeplichtig te zijn jegens de inlener. De opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de overeenkomst gehouden de door hem aan de onderneming verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan de onderneming te betalen.

- 8.6 De onderneming is tijdens de overmachtstoestand zoals genoemd in artikel 8.3 van deze Algemene Voorwaarden niet gehouden tot vergoeding van enige vorm van schade van of bij de opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de overeenkomst als in artikel 8.5 van deze Algemene Voorwaarden bedoeld.
- 8.7 Indien zich overmacht voordoet aan de zijde van de onderneming, is de opdrachtgever gedurende de overmachtsperiode gehouden het (inleners)tarief te betalen aan de onderneming, een en ander zolang de onderneming een loondoorbetalingsverplichting heeft tegenover de arbeidskracht.

ARTIKEL 9 OVERMACHT OPDRACHTGEVER

- 9.1 Van overmacht aan de zijde van de opdrachtgever als wordt bedoeld in dit artikel is sprake indien;
- a. het bedrijf van de opdrachtgever al dan niet bij overheidswege, om welke reden dan ook, waaronder doch niet uitsluitend als gevolg van werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, overtreding van een arbeidswet, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel of quarantainemaatregelen, (tijdelijk) moet worden gesloten dan wel geen arbeid mag worden verricht op de werklocatie van de inlener, dan wel
 - b. op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies opdrachtgever het besluit neemt om de werk-/arbeidslocatie te sluiten en/of (ingeleende) werknemers niet toestaat om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten.
- 9.2 Zodra zich bij de opdrachtgever overmacht voordoet, deelt zij dit onverwijld mee aan de onderneming.
- 9.3 Bij overmacht is de opdrachtgever gerechtigd de tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling van de arbeidskracht tijdelijk, doch voor maximaal 3 maanden, geheel of gedeeltelijk op te schorten.
- 9.4 Indien overmacht zich voordoet en/of door opdrachtgever gebruik wordt gemaakt van de opschortingsbevoegdheid om de arbeidskracht niet te laten werken, ontslaat dat de opdrachtgever er niet van het (inleners)tarief aan de onderneming te (blijven) betalen, zolang de uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst van de arbeidskracht voortduurt en de onderneming de arbeidskracht loon en overige arbeidsvoorwaarden moet doorbetalen. Het is opdrachtgever in dat geval dus expliciet niet toegestaan tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, haar betalingsverplichting ten opzichte van de onderneming op te schorten.
- 9.5 Opdrachtgever kan in een geval van overmacht de overeenkomst dan wel tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling tussentijds ontbinden dan wel beëindigen indien en voor zover en pas tegen de datum waarop de onderneming de uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst van de arbeidskracht rechtsgeldig kan opzeggen, beëindigen dan wel ontbinden.

- 9.6 Indien er sprake is van een verandering van omstandigheden (zoals maar niet uitsluitend als gevolg van een pandemie en als gevolg daarvan door de overheid genomen maatregelen) aan de zijde van de opdrachtgever of de onderneming waardoor de overeenkomst dan wel tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling tussentijds niet kan worden nagekomen, is dat voor de opdrachtgever geen grond om het (inleners)tarief niet te betalen. De opdrachtgever blijft verplicht het inlenerstarief aan de onderneming te betalen, zolang de uitzendovereenkomst van de arbeidskracht voortduurt en de onderneming een loondoorbetalingsverplichting heeft jegens de arbeidskracht.

ARTIKEL 10 THUISWERKEN

- 10.1 Indien arbeidskrachten en/of zzp-ers dienen thuis te werken, op verzoek van de opdrachtgever, de onderneming dan wel vanuit overheidswege, voeren de opdrachtgever en onderneming overleg met elkaar. Vanuit de Arboret worden er eisen gesteld aan de werkomstandigheden van arbeidskrachten. De arbeidskrachten worden door de opdrachtgever geïnformeerd over de arboregels die gelden voor thuiswerken. De arbeidskrachten zijn verplicht om de arboregels zoveel als mogelijk na te leven en de eventueel door de opdrachtgever en/of onderneming ter beschikking gestelde apparatuur conform de richtlijnen te gebruiken.
- 10.2 Indien op verzoek van de opdrachtgever dan wel vanuit overheidswege arbeidskrachten dienen thuis te werken, is inlener verantwoordelijk dat arbeidskrachten op verantwoorde wijze vanuit huis kunnen werken. De opdrachtgever dient onder andere ervoor te zorgen dat de thuiswerkplek van arbeidskrachten aan de volgende eisen voldoen:
- a. De thuiswerkplek dient een ruimte te zijn waar ongestoord kan worden gewerkt (niet aan de keukentafel, geen spelende kinderen, wasmachine e.d.),
 - b. Er is voldoende dag- en/of kunstlicht in deze ruimte aanwezig.
 - c. De arbeidskrachten dienen te werken aan een bureau dat op de juiste hoogte is afgesteld en waarop de laptop/computer op de juiste wijze kan worden gepositioneerd, zodat de arbeidskrachten op ergonomische wijze kunnen werken.
 - d. De arbeidskrachten dienen te beschikken over een breedband-internet aansluiting en een internetabonnement.
 - e. De snoeren van de thuiswerkplek dienen te zijn weggewerkt zodat arbeidskrachten hierover niet kunnen struikelen.
 - f. De opdrachtgever draagt ervoor zorg dat de arbeidskrachten binnen een beveiligd netwerk kunnen werken en draagt alle verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid daarvoor.
 - g. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de gevolgen als arbeidskrachten gegevens of fysieke documenten mee moeten nemen naar de thuiswerkplek.
 - h. De opdrachtgever draagt ervoor zorg dat de arbeidskrachten geïnformeerd worden over de bij de opdrachtgever geldende privacy en (informatie)beveiligingsmaatregelen.
 - i. De opdrachtgever is voldoende verzekerd ingeval van datalekken, privacyschendingen, cyberaanvallen wanneer arbeidskrachten thuiswerken.
- 10.3 De kosten die voortvloeien uit het thuiswerken op verzoek van de opdrachtgever dan wel vanuit overheidswegen komen voor rekening en risico van de opdrachtgever. Indien

werknemers in dienst van de opdrachtgever en werkzaam in dezelfde of soortgelijke functie als de arbeidskracht recht hebben op een thuiswerkvergoeding, is de opdrachtgever verplicht dit onverwijld aan de onderneming schriftelijk mede te delen onder vermelding van de hoogte van de thuiswerkvergoeding. De onderneming is gerechtigd de thuiswerkvergoeding die zij aan haar arbeidskrachten dient te voldoen in rekening te brengen bij de inlener en dit betekent dat het inlenerstarief met de thuiswerkvergoeding zal worden verhoogd.

- 10.4 De onderneming draagt geen enkele verantwoordelijkheid en accepteert geen aansprakelijkheid voor het handelen dan wel nalaten van de arbeidskrachten ingeval van thuiswerken. Opdrachtgever is ook zelf verantwoordelijk voor het houden van goede toezicht en leiding wanneer arbeidskrachten geacht worden thuis te werken.

ARTIKEL 11 ANTI-DISCRIMINATIE EN VACATUREMELDINGSPLICHT

- 11.1 Partijen dragen hun steentje bij aan een inclusieve en diverse arbeidsklimaat en zetten zich in tegen discriminatie.
- 11.2 Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

In het bijzonder wordt verstaan onder discriminatie ook het ingaan op verzoeken tijdens het sollicitatieproces om onderscheid te maken tussen personen op basis van bepaalde criteria die geenszins noodzakelijk en/of relevant zijn voor de goede invulling van de functie. De vacatures van de onderneming bevatten derhalve louter functie-eisen met betrekking tot vakbekwaamheid, gedrag en persoonlijke kwaliteiten. Indien van toepassing worden aanvullende selectieprocedures en/of onderzoek vermeld. Alleen in uitzonderlijke gevallen (en louter wanneer dit een legitiem doel dient) kunnen persoonlijke kenmerken worden opgenomen, mits dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie en voor zover dit wettelijk toelaatbaar is.

- 11.3 Opdrachtgever en onderneming zullen er tijdens de sollicitatieprocedure rekening mee houden dat bepaalde criteria uitsluitend worden gehonoreerd indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging. Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria:
- a. een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om tijdens het sollicitatieproces op betreffende criteria te toetsen (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid);
 - b. resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken;
 - c. in redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel;
 - d. noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.

Algemeen voorbeeld: Het kan objectief gerechtvaardigd worden dat een vacature voor een functie binnen de politie of een functie als beveiligers een leeftijdsgrens bevat. Een leeftijdsgrens duidt in zijn algemeenheid op leeftijdsdiscriminatie. Het hanteren van een

dergelijke leeftijdsgrens ten aanzien van de voornoemde functies dient echter vanzelfsprekend een legitiem doel, te weten de (toekomstige) veiligheid van de arbeidskracht.

- 11.4 De onderneming en opdrachtgever zullen niet tolereren dat arbeidskrachten op een discriminerende wijze worden bejegend net zoals de onderneming niet tolereert dat binnen haar bedrijf wordt meegewerkt aan verzoeken die aanzetten tot discriminatie.
- 11.5 Inlener voldoet aan de vacaturemeldingsplicht ingevolge artikel 8c Waadi alsmede verplichtingen die op de inlener rusten uit de WOR.
- 11.6 Opdrachtgever en de onderneming zullen elkaar onverwijld informeren indien de ter beschikking gestelde arbeidskracht niet dan wel onvoldoende functioneert, er onregelmatigheden zijn geconstateerd met betrekking tot de ter beschikking gestelde arbeidskracht dan wel anderszins ontwikkelingen aan de orde zijn die relevant zijn voor de uitvoering van de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de onderneming alsmede uitzendovereenkomst tussen de onderneming en de arbeidskracht.

ARTIKEL 12 GEHEIMHOUDING EN DATALEK

- 12.1 De onderneming en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of overeenkomst, verstrekken aan derden. Dit tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de overeenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 12.2 Op verzoek van de opdrachtgever zal de onderneming de arbeidskracht/zzp-er verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de arbeidskracht/zzp-er een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 12.3 Het staat de opdrachtgever vrij om de arbeidskracht/zzp-er rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan de onderneming.
- 12.4 De onderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de arbeidskracht of zzp-er.
- 12.5 opdrachtgever zal zorgdragen voor de naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder in ieder geval begrepen de wet- en regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens, zoals de AVG. De opdrachtgever zal alle redelijke instructies van de onderneming opvolgen, behoudens afwijkende wettelijke verplichtingen.
- 12.6 opdrachtgever zal te allen tijde op eerste verzoek van de onderneming de door onderneming ter beschikking gestelde persoonsgegevens ter hand stellen.
- 12.7 Inlener zal de onderneming, op diens eerste verzoek daartoe, informeren over de door haar genomen maatregelen aangaande haar verplichtingen ingevolge de AVG.
- 12.10 Inlener stelt de onderneming te allen tijde in staat om binnen de wettelijke termijnen te voldoen aan de verplichtingen op grond van de AVG.

- 12.11 Op alle informatie en/of persoonsgegevens die de opdrachtgever van de onderneming ontvangt en/of zelf verzamelt in het kader van de overeenkomst, rust een geheimhoudingsplicht jegens derden. De geheimhoudingsplicht rust zowel op de opdrachtgever zelf als personen in dienst van, dan wel werkzaam ten behoeve van de opdrachtgever. De opdrachtgever zal deze informatie en/of persoonsgegevens niet voor een ander doel gebruiken dan waarvoor zij deze heeft verkregen, zelfs niet wanneer deze in een zodanige vorm is gebracht zodat deze niet tot natuurlijke personen herleidbaar is.
- 12.12 Indien er sprake is van een datalek in de zin van de AVG spreken partijen met elkaar af dat onverwijld, binnen 24 uur na ontdekking, de datalek door de inlener aan de onderneming zal worden gemeld.
- 12.13 Alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens zal de partij, als de verwerkingsverantwoordelijke, na het ontdekken van een mogelijk datalek, enige tijd mogen nemen voor nader onderzoek teneinde een onnodige melding te voorkomen. De termijn voor het melden begint te lopen op het moment dat de verwerkingsverantwoordelijke of een verwerker op de hoogte raakt van een incident dat mogelijk onder de meldplicht datalekken valt. Partijen zullen ervoor zorgdragen dat zonder onnodige vertraging, en niet later dan 72 uur na de ontdekking, een melding worden gedaan aan de Autoriteit Persoonsgegevens, tenzij op dat moment inmiddels uit onderzoek is gebleken dat het incident niet onder de meldplicht datalekken valt. Hierbij is het belangrijk dat partijen overleg met elkaar hebben gehad alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.
- 12.14 Indien melding wordt gedaan van de datalek door opdrachtgever aan betrokkene, dient vooraf de onderneming te worden geïnformeerd en overleg plaats te vinden. In de kennisgeving aan de betrokkene dient in ieder geval te worden vermeld:
- a. de aard van de inbreuk;
 - b. de instanties waar de betrokkene meer informatie over de inbreuk kan krijgen (contactgegevens); en
 - c. de maatregelen die zijn aanbevolen om de negatieve gevolgen van de inbreuk te beperken.

ARTIKEL 13 TOEPASSELIJK RECHT EN BEVOEGDE RECHTER

- 13.1 Op deze Algemene Voorwaarden, opdrachten, overeenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.
- 13.2 Alle geschillen die voortvloeien of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen, zullen uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarin de onderneming is gevestigd, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.

ARTIKEL 14 SLOTBEPALINGEN

- 14.1 Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen

overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.

- 14.2 De onderneming is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde van een overeenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de inlener niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst over te dragen aan een derde.

Hoofdstuk 2 Voorwaarden voor ter beschikking stellen van arbeidskrachten (uitzenden/detacheren)

De strekking van de in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen, is van overeenkomstige toepassing naast hoofdstuk 2 van deze algemene voorwaarden en geldt, indien het uitzenden en detacheren betreft, hetgeen betekent dat de onderneming (een) arbeidskracht(en) krachtens een uitzendovereenkomst en/of detacheringsovereenkomst ter beschikking stelt aan de inlener om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten.

ARTIKEL 15 HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN

- 15.1 Inlener verstrekt aan de onderneming voor aanvang van de opdracht tot terbeschikkingstelling van een arbeidskracht een accurate omschrijving van de opdracht dan wel de inhoud van de te verrichten werkzaamheden en alle relevante informatie die in verband met de uitvoering van de opdracht van belang kunnen zijn. De onderneming selecteert aan de hand van de door de inlener verstrekte informatie één of meer arbeidskrachten, die zij aan de inlener voorstelt ter uitvoering van de opdracht.
- 15.2 De ter beschikking gestelde arbeidskracht is met de onderneming een uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst niet zijnde een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW aangegaan.
- 15.3 Arbeidskracht is door de onderneming geworven en geselecteerd en wordt niet-exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om voor de inlener arbeid c.q. werkzaamheden te verrichten onder toezicht en leiding van die inlener, zulks onder instandhouding van de uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst niet zijnde een payrollovereenkomst tussen de arbeidskracht en de onderneming, waarbij het de onderneming is toegestaan om zonder toestemming van de inlener de arbeidskracht aan meerdere / andere inleners ter beschikking te stellen. Onderneming en inleners spreken af dat de inlener de volgende zelfstandige rechten heeft, zonder bemoeienis van de inlener:
- voorafgaand aan de indiensttreding de arbeidskracht te screenen en te toetsen of de arbeidskracht voldoet aan de gestelde eisen;
 - de arbeidskracht (eventueel in samenspraak met de leidinggevende van de arbeidskracht bij inlener) te beoordelen op diens functioneren;
 - de arbeidskracht een schriftelijke dan wel mondelinge waarschuwing te geven dan wel andere disciplinaire maatregelen op te leggen;
 - haar personeelsbeleid zelfstandig te voeren, waarbij tevens geldt dat ziekmeldingen van de arbeidskracht en verlofaanvragen bij de onderneming dienen te worden ingediend door

- de arbeidskracht en de onderneming daarvoor in overleg met inlener toestemming dient te verlenen;
- de begeleiding van de arbeidskracht tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid te verzorgen alsmede de re-integratie;
 - de arbeidskracht op te leiden en bij te scholen in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de arbeidskracht. Echter ook in het kader van de scholingsverplichting als formeel werkgever, en om de kans te vergroten de arbeidskracht eventueel door te plaatsen bij andere inleners.
- 15.4 De arbeidskracht werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De onderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de inlener dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. De inlener is op grond van de toepasselijk Atw en Arbowet materieel werkgever en verantwoordelijk alsmede aansprakelijk voor alle verplichtingen die daaruit voortvloeien, ook jegens de arbeidskracht en de onderneming. Behoudens uitdrukkelijk en voorafgaand schriftelijk akkoord van de onderneming, mag de arbeidskracht alleen de overeengekomen werkzaamheden verrichten, met uitsluiting van alle arbeid beschermd door een bijzondere reglementering zoals ongezond, gevaarlijk of ondergronds werk of werkzaamheden op de hoogte, en is het de inlener verboden de arbeidskracht te belasten met een opdracht die verschillend is van degene waarvoor de arbeidskracht ter beschikking werd gesteld door de onderneming aan de inlener.
- 15.5 Inlener garandeert dat de door haar aan de inlener en/of de arbeidskracht ter beschikking gestelde informatie en zaken geen inbreuk maken op de intellectuele eigendomsrechten van enige derde en vrijwaart de onderneming ter zake.
- 15.6 De inlener zal zonder schriftelijke toestemming van de onderneming, de door hem ingeleende arbeidskracht op zijn beurt niet doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de onderneming gerechtigd is om de ter beschikkingstelling van de arbeidskracht en/of de overeenkomst per direct te beëindigen respectievelijk buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de inlener in rekening te brengen. De inlener stelt de onderneming alsdan volledig schadeloos. De onderneming is jegens de inlener niet aansprakelijk voor schade hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook, indien de onderneming gebruik maakt van een recht als wordt bedoeld in dit artikellid.
- 15.7 De inlener is gehouden om de arbeidskracht die lid is van de ondernemingsraad van de onderneming of van de ondernemingsraad van de inlener, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving. Indien de arbeidskracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de inlener, is de inlener het inlenerstarief ook verschuldigd over de uren waarin de arbeidskracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

- 15.8 De onderneming zal de arbeidskracht op verzoek van de inlener, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de arbeidskracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de inlener. Indien de onderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de arbeidskracht of anderszins kosten dient te maken, is de inlener een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de onderneming.
- 15.9 Het staat de inlener vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de arbeidskracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De inlener informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de onderneming. De onderneming is jegens de inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de arbeidskracht verbeurt of eventuele schade van de inlener als gevolg van het feit dat de arbeidskracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.
- 15.10 De onderneming draagt geen verantwoordelijkheid en/of aansprakelijkheid ter zake het terugvorderen van eventuele kosten die door de inlener ten behoeve van de arbeidskracht zijn gemaakt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden (vb. maaltijden in bedrijfsrestaurant, gebruik van telefoon voor privédoeleinden en/of andere bedrijfsmiddelen van de inlener).
- 15.11 Indien de arbeidskracht gebruikt maakt van een bedrijfsmiddel en/of voertuig van de inlener, is de inlener volledig verantwoordelijk dat het bedrijfsmiddel en/of voertuig aan de geldende regels voldoet. De inlener vrijwaart dienaangaande de onderneming voor enige aanspraak, vordering, hoe ook genaamd en op welke grondslag en/of door wie dan ook ingesteld.
- 15.12 Alle rechten van intellectuele of industriële eigendom op alle krachtens de met de onderneming gesloten overeenkomst ontwikkelde of ter beschikking gestelde zaken die van de onderneming zijn (waaronder programmatuur, websites, teksten, databestanden, apparatuur of andere materialen zoals analyses, ontwerpen, documentatie, rapporten, offertes, evenals voorbereidend materiaal daarvan) berusten uitsluitend bij de inlener, tenzij in de overeenkomst uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 15.13 Alle door de onderneming aan de inlener ter beschikking gestelde zaken zijn uitsluitend bestemd om alleen door de inlener te worden gebruikt en mogen niet zonder voorafgaande toestemming van de onderneming worden verveelvoudigd, openbaar gemaakt of ter kennis van derden worden gebracht.
- 15.14 De onderneming is bevoegd de kennis die zij opdoet gedurende de uitvoering van de overeenkomst aan te wenden voor andere doeleinden, waarbij vanzelfsprekend geen vertrouwelijke informatie ter kennis van derden zal worden gebracht.
- 15.15 De onderneming is jegens de inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de onderneming verbeurt en/of schade van de inlener als gevolg van het feit dat de onderneming en/of een aan haar gelieerde onderneming zich beroept op enig recht van intellectuele eigendom.

ARTIKEL 16 INHOUD, DUUR EN EINDE VAN DE TER BESCHIKKINGSTELLING VAN DE ARBEIDSKRACHT(EN)

- 16.1 De specifieke voorwaarden waaronder de arbeidskracht aan de inlener ter beschikking wordt gesteld, worden in de overeenkomst opgenomen. De terbeschikkingstelling van de arbeidskracht aan de inlener wordt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd aangegaan.
- 16.2 De inlener informeert de onderneming omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of minimaal maandelijks) arbeidsomvang en tijdstippen van elke terbeschikkingstelling, op basis waarvan de onderneming de aard en de duur van de uitzendovereenkomst met de arbeidskracht kan bepalen.
- 16.3 Als de inlener, nadat de arbeidskracht is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste drie uren per oproep indien:
- a. een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.
- 16.4 Indien een arbeidskracht reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de inlener de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de inlener de onderneming hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de inlener dit nalaat en de arbeidskracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de inlener het inlenerstarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.
- 16.5 Indien de arbeidskracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de onderneming verplicht om de arbeidskracht na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de arbeidskracht wordt geaccepteerd, dan zal het inlenerstarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang en niet over het feitelijk aantal gewerkte uren.
- 16.6 Een overeenkomst voor onbepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn zoals die in de overeenkomst is opgenomen. Ten aanzien van de opzegtermijn wordt rekening gehouden met de voor de onderneming geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de arbeidskracht.
- 16.7 De terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd kan niet tussentijds beëindigd worden, tenzij in de overeenkomst en/of inleenbevestiging anders is overeengekomen tussen partijen. Indien de inlener de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht toch tussentijds wenst te beëindigen, kan dat uitsluitend onder de voorwaarde dat de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen van de inlener voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling en voor zover de uitzendovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd door de onderneming. De onderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief tot de overeengekomen duur van de

terbeschikkingstelling en de uitzendovereenkomst aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de arbeidskracht, tenzij de onderneming en de inlener hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.

- 16.8 De onderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de arbeidskracht met een uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig of niet correct informeren van de onderneming leidt ertoe dat de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding aan de arbeidskracht ex artikel 7: 668 lid 3 BW integraal aan de onderneming dient te vergoeden.
- 16.9 Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de arbeidskracht, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener de onderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen. De onderneming zal onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.
- 16.10 Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener de onderneming hieromtrent bij het aangaan van de overeenkomst, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, het aantal uren, zoals overeengekomen in de overeenkomst vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief verschuldigd aan de onderneming.
- 16.11 Indien de inlener niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten en/of de inlener tijdelijk geen werk heeft voor de arbeidskracht dan wel in ieder geval de arbeidskracht niet te werk kan stellen, is de inlener gehouden voor de duur van de overeenkomst en zolang de uitzendovereenkomst van de arbeidskracht voortduurt onverkort aan de onderneming het inlenerstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens het laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.
- 16.12 Indien de onderneming aan de arbeidskracht op enig moment een vergoeding is verschuldigd, zoals onder meer doch niet uitsluitend de transitievergoeding, een billijke vergoeding, dan wel een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673 BW e.v. en/of vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, is de onderneming gerechtigd dit één op één inclusief werkgeverslasten door te belasten aan de inlener. Dit tenzij schriftelijk expliciet anders is overeengekomen.
- 16.13 Indien de inlener, buiten medeweten van de onderneming, een rol heeft gespeeld in het allocatieproces c.q. de werving en selectie van de arbeidskracht, uit hoofde waarvan de uitzendovereenkomst convergeert in een payrollovereenkomst, dan zal het inlenerstarief met terugwerkende kracht opnieuw worden vastgesteld volgens artikel 24. De inlener is alsdan gehouden om het inlenerstarief te blijven betalen gedurende de duur van de payrollovereenkomst, zoals overeengekomen tussen onderneming en arbeidskracht. De inlener kan de arbeidskracht een arbeidsovereenkomst aanbieden, teneinde de doorlopende

betalingsverplichting te laten eindigen. De onderneming zal zich bij een gewenst einde van de terbeschikkingstelling inspannen om de payrollovereenkomst te beëindigen, dan wel de arbeidskracht te herplaatsen, waarbij alle bijkomende kosten aan de inlener zullen worden doorberekend.

ARTIKEL 17 INFORMATIEVERPLICHTING INLENER

- 17.1 De inlener informeert de onderneming tijdig en aldus voorafgaand aan de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht aan de inlener, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 24 van de algemene voorwaarden en artikel 12a Waadi, zodat de onderneming het loon en de overige arbeidsvoorwaarden van de arbeidskracht correct kan vaststellen.
- 17.2 De onderneming is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te wijzigen en het gewijzigd inlenerstarief aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten als bedoeld in artikel 24 onvolledig of onjuist is vastgesteld.
- 17.3 Als de inlener voornemens is de arbeidskracht een auto en/of andersoortige roerende zaken ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan de onderneming. Uitsluitend in overleg met de onderneming komt de inlener met de arbeidskracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die de onderneming lijdt.
- 17.4 Indien een arbeidsongeval of beroepsziekte plaatsvindt waarbij een door de onderneming aan de inlener ter beschikking gestelde arbeidskracht betrokken is, is de inlener verplicht de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg te dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt alsmede is de inlener verplicht dit onverwijld aan de onderneming schriftelijk mede te delen en alle in dat kader door de onderneming gevraagde informatie en/of documenten te verstrekken. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte.
- 17.5 De inlener is verantwoordelijk voor het melden van onwerkbaar weer bij de inlener aan de onderneming. Dit dient schriftelijk en onverwijld te gebeuren met vermelding van de werkplaats. Indien de inlener een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan is de inlener verplicht de onderneming hierover tijdig en schriftelijk (per e-mail) te informeren alsmede alle daarvoor relevante informatie te verstrekken aan de onderneming, zodat ook de onderneming ervoor kan kiezen deze regeling ook toe te passen op de arbeidskracht, met inachtneming van de in de CAO en de regeling opgenomen voorwaarden. Het gebruik van de Regeling onwerkbaar weer is een keuzevrijheid van de onderneming. Het al dan niet gebruiken van de Regeling onwerkbaar weer door de onderneming, ontslaat de inlener niet van zijn betalingsverplichting van het inlenerstarief aan de onderneming.

ARTIKEL 18 DE CIVIELE KETENAANSPRAKELIJKHEID VOOR LOON

- 18.1 Naast de onderneming is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de arbeidskracht voor de voldoening van het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
- 18.2 De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval de onderneming tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden/gelijke behandeling en beloning ingevolge artikel 8 Waadi waaronder de inlenersbeloning zoals wordt bedoeld in de CAO en artikel 12a Waadi.
- 18.3 De inlener zal de onderneming tijdig schriftelijk informeren, indien wijzigingen optreden in de arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de CAO. Indien de inlener de onderneming niet, niet tijdig, niet volledig dan wel incorrect informeert, vrijwaart inlener de onderneming tegen en is inlener volledig aansprakelijk voor elke aanspraak, vordering van of eis van de arbeidskracht en/of door derde(n) (waaronder doch niet uitsluitend de Belastingdienst en/of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en/of de Nederlandse Arbeidsinspectie, Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten (StiPP), Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU), individuele arbeidskrachten, cao-politie of handhaving, een vakbond en andere derden).

ARTIKEL 19 AANGAAN (RECHTSTREEKSE) ARBEIDSVERHOUDING DOOR INLENER MET DE ARBEIDSKRACHT

- 19.1 Als de inlener met een hem door de onderneming ter beschikking gestelde of te stellen arbeidskracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wenst aan te gaan, stelt hij de onderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.
- 19.2 Indien de inlener en/of een daaraan gelieerde onderneming overeenkomstig het hiervoor bepaalde na aanvang van de terbeschikkingstelling, een andersoortige arbeidsverhouding dan wel arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aangaat voor dezelfde of een andere functie, is de inlener aan de onderneming de volgende redelijke vergoeding verschuldigd, als bedoeld in artikel 9a Waadi, welke vergoeding ziet op de door de onderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving en selectie en/of opleiding:
- indien de andersoortige arbeidsverhouding/arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aanvangt vóórdat de terbeschikkingstelling 520 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 25% van het laatstelijk geldende inlenerstarief voor de betrokken arbeidskracht over een periode van 1560 verloonde uren;
 - indien de andersoortige arbeidsverhouding/arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 520 gewerkte uren heeft geduurd maar vóórdat de terbeschikkingstelling 1040 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 20% van het laatstelijk geldende inlenerstarief voor de betrokken arbeidskracht over een periode van 1560 verloonde uren;
 - indien de andersoortige arbeidsverhouding/arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 1040 gewerkte uren heeft geduurd, maar vóórdat de terbeschikkingstelling 1560 gewerkte uren heeft geduurd:

een vergoeding ten bedrage van 15% van het laatstelijk geldende inlenerstarief voor de betrokken arbeidskracht over een periode van 1560 verloonde uren;

- 19.3 Mocht de formule onder artikel 19.2 van deze Algemene Voorwaarden in rechte op welke grondslag dan ook geen stand houden, dan geldt dat de onderneming jegens de inlener recht heeft om een redelijke vergoeding, welke in dat geval door de onderneming nader zal worden onderbouwd en bepaald.
- 19.4 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
- a. De overeenkomst van opdracht.
 - b. Aanneming van werk.
 - c. Het rechtstreeks sluiten van een arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht;.
 - d. Het ter beschikking laten stellen van de arbeidskracht aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk.
 - e. Het aangaan van een arbeidsverhouding door de arbeidskracht met een derde voor hetzelfde of ander werk waarbij de inlener en die derde in een groep verbonden zijn (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel indien de ene een dochtermaatschappij is van de ander (als bedoeld in artikel 2:24b BW).
- 19.5 De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met een arbeidskracht aan, als de arbeidskracht de uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst met de onderneming niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
- 19.6 Het is de inlener verboden om arbeidskrachten ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een ander aan te gaan, met de bedoeling de arbeidskracht via die ander direct of indirect in te lenen.
- 19.7 De redelijke vergoeding als wordt bedoeld in de voorgaande artikelleden is eveneens verschuldigd wanneer inlener dan wel een daaraan gelieerde onderneming binnen zes maanden nadat de arbeidskracht aan de inlener is voorgesteld een arbeidsverhouding dan wel arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aangaat. Tevens is de voornoemde vergoeding verschuldigd indien de arbeidskracht zelf al dan niet via bemiddeling van een derde binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling bij de inlener is geëindigd een arbeidsverhouding of arbeidsovereenkomst met de inlener en/of een aan haar gelieerde onderneming aangaat.

ARTIKEL 20 (ZORG)VERPLICHTING INLENER EN VRIJWARING JEGENS DE ONDERNEMING

- 20.1 De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7:658 BW en de geldende Arbowet de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek voor de arbeidskracht. De inlener verstrekt de arbeidskracht concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de arbeidskracht persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk. Indien de behoeftigheden door de onderneming worden verzorgd, is de onderneming gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen.

- 20.2 De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7:658 BW en de geldende Arbowet de verplichting heeft om:
- te zorgen voor een veilige werkplek van de arbeidskracht;
 - de arbeidskracht concrete aanwijzingen te geven om te voorkomen dat de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt;
 - passende maatregelen te treffen ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn;
 - de arbeidskracht persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken voor zover noodzakelijk. Indien de benodigdheden door de onderneming worden verzorgd, is de onderneming gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen;
 - de arbeidskracht op dezelfde zorgvuldige wijze te behandelen als eigen werknemers.
- 20.3 Voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de arbeidskracht en de onderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de arbeidskracht, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De arbeidskracht dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.
- 20.4 De inlener is tegenover de arbeidskracht en de onderneming aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de arbeidskracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van deze Algemene Voorwaarden.
- 20.5 Als de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft opgelopen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens de onderneming gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen. Tevens dient de inlener de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan de onderneming te vergoeden.
- De inlener zal aan de arbeidskracht vergoeden - en de onderneming vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de arbeidskracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de inlener en/of de onderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW.
- 20.6 De inlener zal aan de arbeidskracht vergoeden – en de onderneming vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de arbeidskracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Het voorgaande geldt ook indien de inlener, een medewerker van de inlener, een door de inlener ingeschakelde derde en/of de onderneming daarvoor aansprakelijk is of wordt gehouden op grond van artikel 6:74 jo 75 BW, artikel 6:162 BW, artikel 7:658, artikel 6:170 BW, artikel

6:107a BW, artikel 6:108 BW, artikel 6:248 BW, artikel 6:96 BW, artikel 7:611 BW, Arbowet, Waadi, Atw, BW en/of enige andere wettelijke of contractuele bepaling.

- 20.7 De inlener vrijwaart de onderneming volledig tegen aanspraken, jegens de onderneming ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten rechtsbijstand volledig aan de onderneming vergoeden. De inlener verleent de onderneming de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de directe belanghebbende(n) te cederen.
- 20.8 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.
- 20.9 Indien de inlener zonder tussenkomst van de onderneming huisvesting en/of bedrijfsmiddelen rechtstreeks ter beschikking stelt aan de arbeidskracht, is de inlener zelf geheel verantwoordelijk en aansprakelijk daarvoor. Inlener vrijwaart de onderneming voor enige aansprakelijkheid hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook ten gevolge van de door de inlener aan de arbeidskracht ter beschikking gestelde huisvesting en/of bedrijfsmiddelen. Inlener zal alle redelijkheidsnormen en toepasselijke wet- en regelgeving in acht nemen bij de terbeschikkingstelling van huisvesting en/of bedrijfsmiddelen aan de arbeidskracht.

ARTIKEL 21 IDENTIFICATIE EN PERSOONSGEGEVENS

- 21.1 De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de arbeidskracht kan worden aangetoond.
- 21.2 De onderneming en de inlener behandelen alle persoonsgegevens van arbeidskrachten die hen in het kader van de terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de AVG en overige relevante privacywetgeving.
- 21.3 Afhankelijk van de verantwoordelijkheden en werkwijze maken partijen afspraken conform de AVG en aanverwante privacywetgeving inzake onder ander datalekken, rechten van betrokkenen en bewaartermijnen. Wanneer er sprake is van een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid maken onderneming en inlener nadere afspraken over onder andere de uitoefening van de rechten van betrokkenen en de informatieplicht. Deze afspraken worden vastgelegd in een onderlinge regeling.
- 21.4 De inlener is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan de onderneming verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de inlener op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.
- 21.5 De inlener vrijwaart de onderneming tegen alle aanspraken van kandidaten, medewerkers, werknemers van de inlener of overige derden jegens de onderneming, in verband met een overtreding door de inlener van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door de onderneming zijn gemaakt.
- 21.6 Indien de arbeidskracht dient te beschikken over een tewerkstellings- en verblijfsvergunning, zal de duur van de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht hierop worden aangepast. Indien de inlener de terbeschikkingstelling en/of overeenkomst tijdens de overeengekomen

duur van de tewerkstellings- en verblijfsvergunning beëindigt, is de inlener jegens de onderneming aansprakelijk voor alle daaruit voortvloeiende schade alsmede is de inlener gehouden het inlenerstarief aan de onderneming te betalen zolang de arbeidskracht bij de onderneming in dienst is.

- 21.7 De inlener is zich bewust van het bepaalde in artikel 15 Wav. De onderneming zal voor de terbeschikkingstelling zorg dragen voor een afschrift van een voor de overeengekomen arbeid geldige vergunning (zowel werk- alsmede verblijfsvergunning) en een afschrift van een geldig identiteitsbewijs in de zin van artikel 1 WID van de arbeidskracht. Aan de hand van dat document stelt de inlener zelf de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het identiteitsbewijs op in zijn administratie alwaar het vijf jaren bewaard blijft.
- 21.8 De inlener is zich ervan bewust dat hij, evenals de onderneming, werkgever is in de zin van de Wav en derhalve bij constatering van overtredingen van bepalingen van de Wav beboet zal worden op grond van de Wav. De onderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wav aan de inlener wordt opgelegd.

ARTIKEL 22 WIJZE VAN FACTURERING

- 22.1 De facturen van de onderneming zijn, tenzij anders afgesproken, gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
- 22.2 De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording door de arbeidskracht, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen tussen partijen. De inlener is aansprakelijk voor de schade die de onderneming lijdt, indien de inlener niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen bestuursrechtelijke of civielrechtelijke sancties die daaruit voortvloeien voor de onderneming. De inlener zal de onderneming in dit kader volledig schadeloos stellen.
- 22.3 Bij verschil tussen de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener behouden gegevens daarvan, geldt de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording als juist.
- 22.4 Als de arbeidskracht de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan de onderneming het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de arbeidskracht, tenzij de inlener aantoont dat de door de inlener gehanteerde tijdverantwoording correct is.
- 22.5 Als de inlener niet aan het gestelde in artikel 22.2 voldoet, kan de onderneming besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. De onderneming gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.
- 22.6 De onderneming factureert maandelijks de inlener, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen
- 22.7 Indien de onderneming beschikt over een G-rekening kan de inlener de onderneming verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de inlener een percentage van

het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming tussen partijen kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.

- 22.8 Op eerste verzoek van de onderneming zal de inlener een schriftelijke machtiging verstrekken aan de onderneming om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van de inlener. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken.

ARTIKEL 23 SELECTIE VAN ARBEIDSKRACHTEN

- 23.1 De arbeidskracht wordt door de onderneming geselecteerd enerzijds aan de hand van zijn hoedanigheden en kundigheden en anderzijds aan de hand van de door de inlener aangedragen functievereisten. De onderneming heeft eigen personeel in dienst (recruiters) die zowel arbeidskrachten alsmede inleners actief werven en selecteren. De onderneming is als formeel werkgever van de arbeidskracht verantwoordelijk voor de scholing, ziekte en arbeidsongeschiktheid en re-integratie, transitie van werk-naar-werk begeleiding, beoordeling en functionering (in overleg met de inlener). De inlener zal alle medewerking verlenen om mogelijk te maken dat i) de arbeidskracht die ziek en arbeidsongeschikt is en moet re-integreren dat kan doen bij de inlener, dan wel ii) een arbeidskracht herplaats kan worden bij de inlener indien sprake is van een herplaatsingsverplichting voor de onderneming.
- 23.3 De onderneming kan de arbeidskracht aan meerdere inleners ter beschikking stellen.
- 23.4 Gedurende de looptijd van de overeenkomst is de onderneming gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de arbeidskracht, bijvoorbeeld indien de arbeidskracht niet langer in staat is de arbeid te verrichten, niet voldoende functioneert, dan wel in verband met een door te voeren reorganisatie of herplaatsingsverplichting. Het inlenerstarief zal dan opnieuw worden vastgesteld. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van een arbeidskracht is de onderneming niet gehouden voor onmiddellijke vervanging zorg te dragen. Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid langer dan twee (2) maanden duurt of dreigt te gaan duren, treden partijen met elkaar in overleg over de mogelijkheden van vervanging. De onderneming schiet niet toerekenbaar tekort jegens de inlener en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de inlener, indien de onderneming om welke reden dan ook en op welke grondslag dan ook een (vervangende) arbeidskracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de overeenkomst of nadien overeengekomen bij de inlener kan inzetten.

ARTIKEL 24 HET INLENERSTARIEF BIJ UITZENDEN EN DETACHEREN

- 24.1 De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
- 24.2 Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de arbeidskracht verschuldigde loon en overige arbeidsvoorwaarden volgens de NBBU-CAO, de bij de inlener geldende cao en/of (aanvullende) arbeidsvoorwaarden (een en ander zoals geregeld in artikel 8 Waadi). Het loon, de vergoedingen, de toeslagen en/of andere relevante arbeidsvoorwaarden van de arbeidskracht worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan die van de werknemer in loondienst bij de

inlener, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie of zoals gebruikelijk is in de branche waartoe de inlener behoort.

- 24.3 Om de onderneming in staat te stellen een voor de arbeid gekwalificeerde arbeidskracht te werven/selecteren, alsmede de arbeidskracht correct te belonen en te informeren, dient de inlener, vóór aanvang van de terbeschikkingstelling, in ieder geval doch niet uitsluitend, de navolgende informatie aan de onderneming te verstrekken:

- de toepasselijke cao en/of overige/aanvullende arbeidsvoorwaarden geldend bij de inlener;
- eventueel op grond van die CAO toe te passen Vakkrachtenregeling;
- functiebeschrijving, de aard van de werkzaamheden en de functie-eisen, waaronder de vereiste mate van zelfstandigheid;
- arbeidsduur (aantal door de arbeidskracht te werken uren per tijdseenheid);
- vereiste (beroeps)kwalificaties;
- arbeids- en rusttijden;
- beoogde looptijd van de terbeschikkingstelling;
- arbeidsomstandigheden;
- mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan;
- een opgave van veiligheidsrisico's en hoe hiermee wordt omgegaan;
- veiligheidsvoorschriften;
- kwaliteits- en hygiëneregelingen;
- de normale arbeidsduur binnen het bedrijf van de inlener;
- eventuele verplichte vrije dagen, collectieve vakanties en bedrijfssluitingen;
- eventuele binnen het bedrijf van de inlener geldende arbeidsreglementen en/of gedragsregels en/of andere voor de arbeidskracht relevante regels.

Indien tussentijds een wijziging optreedt in één van de voornoemde elementen is de inlener verplicht dit onverwijld mede te delen aan de onderneming, waarna de onderneming gerechtigd is haar inlenerstarief eenzijdig te wijzigen en is de inlener verplicht het nieuwe inlenerstarief te betalen.

- 24.4 Indien de onderneming een ten behoeve van de informatieverstrekking ontwikkeld formulier hanteert, is de inlener i) gehouden dit formulier te gebruiken, ii) de onderneming tijdig de gevraagde informatie te verstrekken en iii) verklaart inlener hiermee dat hetgeen op het formulier is vermeld correct is.

- 24.5 Indien en voor zover de onderneming direct of indirect schade lijdt wegens onvolledige en/of onjuiste informatie van de zijde van de inlener dan wel het niet tijdig aanleveren dan wel incorrecte informatie (over onder meer doch niet uitsluitend de geldende arbeidsvoorwaarden en de functies), dan is de inlener gehouden deze schade, met inbegrip van alle daadwerkelijke kosten voor juridische bijstand, in alsmede buiten een gerechtelijke procedure, volledig aan de onderneming te vergoeden. De inlener vrijwaart de onderneming en is volledig aansprakelijk voor elke aanspraak, vordering, boete, (sanctie)maatregel of eis van de arbeidskracht dan wel een derde waaronder doch niet uitsluitend de Belastingdienst en/of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en/of de Nederlandse Arbeidsinspectie, Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), Stichting Pensioenfondsen

voor Personeelsdiensten (StiPP), Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU), individuele arbeidskrachten en/of een vakbond.

- 24.6 Indien de arbeidskracht niet-indeelbaar is in het functiegebouw bij de inlener wordt de beloning van de arbeidskracht vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de onderneming worden gevoerd met de arbeidskracht en inlener. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau, alsmede de sector van beroep of bedrijf waarin de inlener werkzaam is en waar werknemers werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies als de arbeidskracht, tenzij de CAO anders bepaalt.
- 24.7 De arbeidskracht heeft ingevolge de CAO recht op periodieken conform hetgeen bij de inlener geldt. Dat is alleen anders als de inlener i) kan aantonen dat de arbeidskracht een negatieve beoordeling heeft gekregen, ii) dat tijdig schriftelijk is medegedeeld aan de arbeidskracht, iii) de arbeidskracht tegen de negatieve beoordeling geen bezwaren heeft gemaakt én iv) de onderneming door de inlener tijdig en schriftelijk in kennis is gesteld dat de arbeidskracht een negatieve beoordeling heeft gekregen. Het voorgaande betekent dat als de onderneming verplicht is periodieken toe te kennen aan de arbeidskracht, zij gerechtigd is de door haar aan de arbeidskracht toe te kennen periodieken door te belasten aan de inlener c.q. het inlenerstarief daarop tussentijds te wijzigen.
- 24.8 Indien de arbeidskracht ziek uit dienst treedt en werkzaam was in Fase 1 of 2 en de onderneming ingevolge de CAO verplicht is de Ziektewetuitkering van de arbeidskracht aan te vullen, is de onderneming gerechtigd de door haar te maken te betalen aanvulling te vermeerderen met de door haar te maken kosten één-op-één door te belasten aan de inlener. Dit geldt ook als de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht aan de inlener is geëindigd.
- 24.9 De onderneming is gerechtigd het inlenerstarief tussentijds te wijzigen, indien er sprake is van een wijziging van de inlenersbeloning, CAO-verplichtingen, wijzigingen in of ten gevolge van een wet- en/of regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving en/of wijzigingen hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook in de door de arbeidskracht te ontvangen beloning in de meest brede zin van het woord. Dergelijke wijzigingen worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een overeenkomst. De onderneming is gerechtigd jaarlijks het inlenerstarief aan te passen dan wel te indexeren met het CPI van oktober in het jaar daaraan voorafgaand. Daarnaast behoudt de onderneming zich het recht voor het inlenerstarief eenzijdig te verhogen indien de ontwikkeling van lonen en overige emolumenten, lasten, kosten en/of marktontwikkelingen daartoe aanleiding geven.
- 24.10 Indien wijzigingen in arbeidsvoorwaarden met terugwerkende kracht (dus gewijzigde arbeidsvoorwaarden bij de inlener die worden toegekend met ingang van een tijdstip in het verleden) bij de inlener van toepassing zijn en voor de arbeidskrachten die door de onderneming aan de inlener ter beschikking worden gesteld ook gelden, is inlener verplicht de onderneming onverwijld hiervan op de hoogte te brengen. Indien krachtens de CAO de onderneming als gevolg van de terugwerkende kracht het loon en/of andere arbeidsvoorwaarden van de door de onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten

dient aan te passen, is de onderneming gerechtigd met terugwerkende kracht het inlenerstarief aan te passen. De inlener is gehouden het door de onderneming aangepaste inlenerstarief te betalen.

- 24.11 Indien de onderneming krachtens de CAO de arbeidskracht inkomensgarantie dient toe de kennen, is de onderneming gerechtigd de inkomensgarantie door te belasten aan de inlener, ongeacht de contractduur, de duur van de werkzaamheden, de arbeidsomvang en ongeacht of de arbeidskracht wel of niet heeft gewerkt.
- 24.12 Indien de onderneming valt onder de werkingssfeer van de CAO PAWW en daaraan is gebonden, heeft de onderneming het recht en kan hiervoor dispensatie krijgen om de PAWW-bijdrage privaats te verzekeren. Het voorgaande heeft invloed op het door de inlener te betalen inlenerstarief. De onderneming is gerechtigd de afdrachten aan Stichting PAWW dan wel een private verzekeraar aan inlener in rekening te brengen en is gerechtigd eenzijdig het inlenerstarief tussentijds te wijzigen, bijvoorbeeld maar niet uitsluitend als er wijzigingen zijn in de PAWW-regeling en/of de door de onderneming te betalen bijdrage dan wel premies. De onderneming zal de inlener hiervan tijdig in kennis stellen.

Hoofdstuk 3 Voorwaarden voor detachering

De strekking van de in hoofdstuk 1 en 2 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen, zijn van overeenkomstige toepassing naast hoofdstuk 3 van deze algemene voorwaarden en geldt, indien er sprake is van detachering in plaats van uitzenden en een opdrachtbevestiging interim detachering is overeengekomen, behoudens voor zover hier in hoofdstuk 3 van wordt afgeweken.

ARTIKEL 25 AFWIJKENDE BEPALINGEN INGEVAL VAN DETACHERING

- 25.1 Ingeval van detachering zal tussen de onderneming en inlener naast de inleenovereenkomst een opdrachtbevestiging interim detachering worden overeengekomen. Hierin worden alle specifieke afspraken voor de interim detachering van een individuele arbeidskracht vastgelegd, waaronder het inlenerstarief. Het inlenerstarief wordt in tegenstelling tot artikel 24.2 van deze algemene voorwaarden bepaald door de onderneming op basis van de opdracht tot interim detachering. Inlener stelt de onderneming wel in staat om de gelijke en/of gelijkwaardige beloning van de arbeidskracht vast te stellen. Inlener is hiertoe gehouden de door de onderneming gevraagde informatie te verstrekken.
- 25.2 Verlenging van de detachering van ene professional bij inlener is alleen dan mogelijk als Inlener hiertoe expliciet opdracht en/of toestemming voor heeft gegeven aan de onderneming en de onderneming deze verlenging heeft bevestigd.
- 25.3 Reis en verblijfkosten, alsmede alle andere kosten welke aan de onderneming in het kader van de uitvoering van de overeenkomst in rekening worden gebracht, worden doorbelast aan de opdrachtgever, tenzij hieromtrent in de offerte een afwijkende regeling is getroffen.
- 25.4 Als de inlener met een hem door de onderneming ter beschikking gestelde of te stellen arbeidskracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wenst aan te gaan, stelt hij de onderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Inlener is een overname fee aan de onderneming verschuldigd welke na melding door de onderneming zal worden bepaald, waarbij rekening wordt gehouden met facturen

zoals de duur van de opdracht, specifieke vaardigheden en ervaring van de arbeidskracht en de aard en het niveau van de interim detachering. Overname is alleen dan mogelijk indien de arbeidskracht tenminste 9 maanden ingezet is geweest bij inlener.

- 25.5 Tenzij uit de opdrachtbevestiging interim detachering of de tussen partijen gesloten overeenkomst anders blijkt, is en blijft de onderneming rechthebbende van alle eigendomsrechten, auteursrechten, of andere intellectuele eigendomsrechten, welke voortvloeien uit de door de onderneming verrichte diensten, in de ruimste zin van het woord. Dit omvat tevens de ter voorbereiding gemaakte foto's, films, ontwerpen, software, tekeningen etc.

Hoofdstuk 4 Voorwaarden voor payroll

De strekking van de in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen, is van overeenkomstige toepassing naast hoofdstuk 4 van deze algemene voorwaarden en geldt, indien er sprake is van payroll, hetgeen betekent dat de onderneming (een) arbeidskracht(en) krachtens een payrollovereenkomst ter beschikking stelt aan de inlener om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten. Tevens zijn in geval van payroll de artikelen 18, 19, 20, 21 en 22 uit hoofdstuk 2 van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 26 HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN PAYROLLMEDEWERKERS

- 26.1 De ter beschikking gestelde payrollmedewerker is met de payrollonderneming een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW aangegaan. De overeenkomst tussen payrollonderneming en inlener is hiervoor bepalend: als de payrollonderneming in het kader van de opdracht geen allocatieve functie heeft (geen werving en selectie doet) en er sprake is van een exclusieve ter beschikking stelling bij de inlener, is er sprake van een payrollovereenkomst.
- 26.2 De payrollmedewerker werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De onderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de inlener dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. De inlener is op grond van de toepasselijk Atw en Arbowet materieel werkgever en verantwoordelijk alsmede aansprakelijk voor alle verplichtingen die daaruit voortvloeien, ook jegens de payrollmedewerker en de onderneming. Behoudens uitdrukkelijk en voorafgaand schriftelijk akkoord van de onderneming, mag de payrollmedewerker alleen de overeengekomen werkzaamheden verrichten, met uitsluiting van alle arbeid beschermd door een bijzondere reglementering zoals ongezond, gevaarlijk of ondergronds werk of werkzaamheden op de hoogte, en is het de inlener verboden de payrollmedewerker te belasten met een opdracht die verschillend is van degene waarvoor de payrollmedewerker ter beschikking werd gesteld door de onderneming aan de inlener.
- 26.3 Inlener garandeert dat de door haar aan de inlener en/of de payrollmedewerker ter beschikking gestelde informatie en zaken geen inbreuk maken op de intellectuele eigendomsrechten van enige derde en vrijwaart de onderneming ter zake.

- 26.4 De inlener zal zonder schriftelijke toestemming van de onderneming, de door hem ingeleende payrollmedewerker op zijn beurt niet doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de onderneming gerechtigd is om de ter beschikkingstelling van de payrollmedewerker en/of de payrollovereenkomst per direct te beëindigen respectievelijk buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de inlener in rekening te brengen. De inlener stelt de onderneming alsdan volledig schadeloos. De onderneming is jegens de inlener niet aansprakelijk voor schade hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook, indien de onderneming gebruik maakt van een recht als wordt bedoeld in dit artikellid.
- 26.5 De inlener is gehouden om de payrollmedewerker die lid is van de ondernemingsraad van de onderneming of van de ondernemingsraad van de inlener, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving. Indien de payrollmedewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de inlener, is de inlener het inlenerstarief ook verschuldigd over de uren waarin de arbeidskracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.
- 26.6 De onderneming zal de payrollmedewerker op verzoek van de inlener, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de payrollmedewerker toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de inlener. Indien de onderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de payrollmedewerker of anderszins kosten dient te maken, is de inlener een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de onderneming.
- 26.7 Het staat de inlener vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de payrollmedewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De inlener informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de onderneming. De onderneming is jegens de inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de payrollmedewerker verbeurt of eventuele schade van de inlener als gevolg van het feit dat de payrollmedewerker zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.
- 26.8 De onderneming draagt geen verantwoordelijkheid en/of aansprakelijkheid ter zake het terugvorderen van eventuele kosten die door de inlener ten behoeve van de payrollmedewerker zijn gemaakt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden (vb. maaltijden in bedrijfsrestaurant, gebruik van telefoon voor privédoeleinden en/of andere bedrijfsmiddelen van de inlener).
- 26.9 Indien de payrollmedewerker gebruikt maakt van een bedrijfsmiddel en/of voertuig van de inlener, is de inlener volledig verantwoordelijk dat het bedrijfsmiddel en/of voertuig aan de geldende regels voldoet. De inlener vrijwaart dienaangaande de onderneming voor enige aanspraak, vordering, hoe ook genaamd en op welke grondslag en/of door wie dan ook ingesteld.

- 26.10 Alle rechten van intellectuele of industriële eigendom op alle krachtens de met de onderneming gesloten payrollovereenkomst ontwikkelde of ter beschikking gestelde zaken die van de onderneming zijn (waaronder programmatuur, websites, teksten, databestanden, apparatuur of andere materialen zoals analyses, ontwerpen, documentatie, rapporten, offertes, evenals voorbereidend materiaal daarvan) berusten uitsluitend bij de inlener, tenzij in de payrollovereenkomst uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 26.11 Alle door de onderneming aan de inlener ter beschikking gestelde zaken zijn uitsluitend bestemd om alleen door de inlener te worden gebruikt en mogen niet zonder voorafgaande toestemming van de onderneming worden verveelvoudigd, openbaar gemaakt of ter kennis van derden worden gebracht.
- 26.12 De onderneming is bevoegd de kennis die zij opdoet gedurende de uitvoering van de overeenkomst aan te wenden voor andere doeleinden, waarbij vanzelfsprekend geen vertrouwelijke informatie ter kennis van derden zal worden gebracht.
- 26.13 De onderneming is jegens de inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de onderneming verbeurt en/of schade van de inlener als gevolg van het feit dat de onderneming en/of een aan haar gelieerde onderneming zich beroept op enig recht van intellectuele eigendom.

ARTIKEL 27 INHOUD, DUUR EN EINDE VAN DE TER BESCHIKKINGSTELLING VAN PAYROLLMEDEWERKER(S)

- 27.1 De specifieke voorwaarden waaronder de payrollmedewerker aan de inlener ter beschikking wordt gesteld, worden in de overeenkomst opgenomen. De ter beschikking stelling van de payrollmedewerker aan de inlener wordt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd aangegaan.
- 27.2 De inlener informeert de onderneming omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of minimaal maandelijks) arbeidsomvang en tijdstippen van de ter beschikking stelling, op basis waarvan de onderneming de aard en de duur van de payrollovereenkomst met de payrollmedewerker kan bepalen.
- 27.3 Als de inlener, nadat de payrollmedewerker is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste drie uren per oproep indien:
- a. een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.
- 27.4 Indien een payrollmedewerker reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de inlener de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de inlener de payrollonderneming hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de inlener dit nalaat en de payrollwerknemer beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel

7:628a BW, dan is de inlener het inlenerstarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.

- 27.5 Indien de payrollmedewerker beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de onderneming verplicht om de payrollmedewerker na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de payrollmedewerker wordt geaccepteerd, dan zal het inlenerstarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang.
- 27.6 De payrollovereenkomst kan niet worden beëindigd zolang er payrollmedewerker aan de inlener ter beschikking worden gesteld.
- 27.7 De ter beschikking stelling voor bepaalde tijd kan niet tussentijds beëindigd worden. Indien de inlener dit toch wenst kan de ter beschikking stelling uitsluitend tussentijds eindigen onder de voorwaarde dat de met de ter beschikking stelling verband houdende betalingsverplichtingen voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de ter beschikking stelling. De onderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief tot de overeengekomen duur van de ter beschikking stelling aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de payrollmedewerker, tenzij de onderneming en de inlener hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.
- 27.8 Onderneming en inlener maken in de overeenkomst afspraken over de opzegtermijn van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de onderneming geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de payrollmedewerker. Is er geen opzegtermijn overeengekomen dan duurt de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen van de inlener voort tot de beëindiging van de payrollovereenkomst tussen onderneming en payrollmedewerker. De onderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de payrollmedewerker.
- 27.9 De onderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de payrollmedewerker met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd, de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de payrollovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de ter beschikking stelling wenst te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de ter beschikking stelling wenst te continueren. Het niet tijdig of niet correct informeren van de onderneming leidt ertoe dat de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding aan de payrollwerknemer ex artikel 7: 668 lid 3 BW integraal aan de onderneming dient te vergoeden.
- 27.10 Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de payrollmedewerker, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener de onderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen. De onderneming zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.

- 27.11 Als er gedurende de ter beschikking stelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener de onderneming hieromtrent bij het aangaan van de overeenkomst, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de onderneming verschuldigd het aantal uren zoals overeengekomen in de payrollovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief.
- 27.12 Indien de inlener niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten en/of de inlener tijdelijk geen werk heeft voor de arbeidskracht dan wel in ieder geval de arbeidskracht niet te werk kan stellen, is de inlener gehouden voor de duur van de overeenkomst en zolang de uitzendovereenkomst van de arbeidskracht voortduurt onverkort aan de onderneming het inlenerstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens het laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.
- 27.13 Indien de onderneming aan de arbeidskracht op enig moment een vergoeding is verschuldigd, zoals onder meer doch niet uitsluitend de transitievergoeding, een billijke vergoeding, dan wel een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673 BW e.v. en/of vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, is de onderneming gerechtigd dit één op één inclusief werkgeverslasten door te belasten aan de inlener. Dit tenzij schriftelijk expliciet anders is overeengekomen.

ARTIKEL 28 HET INLENERSTARIEF BIJ PAYROLLING

- 28.1 De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de payrollmedewerker het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
- 28.2 Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de arbeidskracht verschuldigde loon en overige arbeidsvoorwaarden volgens de NBBU-CAO, de bij de inlener geldende cao en/of (aanvullende) arbeidsvoorwaarden (een en ander zoals geregeld in artikel 8a Waadi). Het loon, de vergoedingen, de toeslagen en/of andere relevante arbeidsvoorwaarden van de arbeidskracht worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan die van de werknemer in loondienst bij de inlener, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie of zoals gebruikelijk is in de branche waartoe de inlener behoort. De inlener is eveneens verplicht het inlenerstarief aan de onderneming te betalen indien de arbeidskracht ziek/arbeidsongeschikt en/of geschorst is dan wel betaald verlof heeft opgenomen ofwel in quarantaine moet.
- 28.3 Tariefwijzigingen ten gevolge van gewijzigde arbeidsvoorwaarden, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een payrollovereenkomst.
- 27.4 De inlener heeft het recht om, als een payrollmedewerker niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten en de inlener geen rol heeft gespeeld in het allocatieproces (de werving en selectie) van de payrollmedewerker, dit binnen 4 uur na aanvang van de

werkzaamheden aan de onderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de onderneming minimaal te betalen het aan de payrollwerknemer verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de van toepassing zijnde cao/ beloningsregel voortvloeiende verplichtingen.

ARTIKEL 28 INFORMATIEVERPLICHTING INLENER

- 28.1 De inlener informeert de onderneming tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 27 van de algemene voorwaarden en 8a Waadi zodat de onderneming de beloning van de payrollwerknemer kan vaststellen.
- 28.2 De onderneming is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten als bedoeld in artikel 27 van de algemene voorwaarden en 8a Waadi onjuist zijn vastgesteld. Inlener heeft conform artikel 12a Waadi een wettelijke informatieplicht om de bij hem geldende arbeidsvoorwaarden te overleggen aan de onderneming.
- 28.3 Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap informeert de inlener de onderneming juist en volledig over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker bij de opdrachtgever. Indien de inlener dit nalaat worden de daaruit voortvloeiende onvoorziene kosten en eventuele schade aan de inlener doorberekend.
- 28.4 Als de inlener voornemens is de payrollmedewerker een auto ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan de onderneming. Uitsluitend in overleg met de onderneming komt de inlener met de payrollwerknemer overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende kosten en schade te vergoeden die de onderneming lijdt.

ARTIKEL 29 DE CIVIELE KETENAANSPRAKELIJKHEID VOOR LOON

- 29.1 Naast de onderneming is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de payrollmedewerker voor de voldoening van het aan de payrollmedewerker verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
- 29.2 De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval de onderneming tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden/gelijke behandeling en beloning ingevolge artikel 8a Waadi waaronder beloning zoals wordt bedoeld in de CAO en artikel 12a Waadi.
- 29.3 De inlener zal de onderneming tijdig schriftelijk informeren, indien wijzigingen optreden in de arbeidsvoorwaarden. Indien de inlener de onderneming niet, niet tijdig, niet volledig dan wel incorrect informeert, vrijwaart inlener de onderneming tegen en is inlener volledig aansprakelijk voor elke aanspraak, vordering van of eis van de arbeidskracht en/of door derde(n) (waaronder doch niet uitsluitend de Belastingdienst en/of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en/of de Nederlandse Arbeidsinspectie, Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), individuele arbeidskrachten, cao-politie of handhaving, een vakbond en andere derden).

Hoofdstuk 5 Voorwaarden voor arbeidsbemiddeling

De strekking van de in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen, is van overeenkomstige toepassing naast hoofdstuk 5 van deze algemene voorwaarden op de arbeidsbemiddelingsovereenkomst tussen de onderneming en de opdrachtgever.

ARTIKEL 30 VERGOEDING EN INHOUD VAN DE ARBEIDSBEMIDDELINGSOVEREENKOMST

- 30.1 De door de opdrachtgever aan de onderneming verschuldigde vergoeding bestaat uit 25% van het aan de werkzoekende aangeboden fulltime bruto jaarsalaris te vermeerderen met vakantiebijslag en overige emolumenten.
- 30.2 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen tussen partijen, is de opdrachtgever de in artikel 30.1 van deze Algemene Voorwaarden bedoelde vergoeding verschuldigd aan de onderneming, indien de arbeidsbemiddeling heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst respectievelijk andersoortige arbeidsverhouding als wordt bedoeld in artikel 19.2 van deze Algemene Voorwaarden met een door de onderneming geselecteerde werkzoekende. De vergoeding is eveneens verschuldigd indien de door de onderneming geselecteerde werkzoekende op andere wijze - bijvoorbeeld middels terbeschikkingstelling door een derde aan opdrachtgever - werkzaamheden voor de opdrachtgever gaat verrichten.
- 30.3 De specifieke voorwaarden op basis waarvan de onderneming de arbeidsbemiddeling uitvoert zijn opgenomen in de arbeidsbemiddelingsovereenkomst.
- 30.4 Eventuele pro memorie posten worden op basis van nacalculatie in rekening gebracht.

ARTIKEL 31 AANGAAN ARBEIDSVERHOUDING DOOR OPDRACHTGEVER MET DE WERKZOEKENDE

Als de opdrachtgever dan wel een aan opdrachtgever gelieerde onderneming gedurende de looptijd van de opdracht tot arbeidsbemiddeling dan wel arbeidsbemiddelingsovereenkomst of binnen zes maanden na beëindiging daarvan direct of indirect, al dan niet via een derde, een arbeidsovereenkomst, arbeidsverhouding of een samenwerking als genoemd in artikel 19.2 van deze Algemene Voorwaarden met een door de onderneming geselecteerde werkzoekende aangaat, dan wel de geselecteerde werkzoekende voor zichzelf dan wel een aan de opdrachtgever gelieerde onderneming(en) laat werken al dan niet via een derde in dezelfde of soortgelijke functie, is hij direct aan de onderneming de overeengekomen vergoeding dan wel de vergoeding krachtens artikel 30.1 van deze Algemene Voorwaarden verschuldigd.

Hoofdstuk 6 Voorwaarden voor zelfstandigenbemiddeling

De strekking van de in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen, is van overeenkomstige toepassing naast hoofdstuk 6 van deze algemene voorwaarden op de zzp-bemiddeling tussen de onderneming en de opdrachtgever, zowel ten aanzien van bemiddeling als tussenkomst.

ARTIKEL 32 PROCEDURE VAN BEMIDDELING

- 32.1 De onderneming verricht zijn diensten enerzijds op basis van de door opdrachtgever aan de onderneming verstrekte wensen omtrent de hoedanigheden en kundigheden van de zelfstandige en verstrekte inlichtingen betreffende de aard van de opdracht en anderzijds op

basis van de bij de onderneming bekende hoedanigheden en kundigheden van de zelfstandige.

- 32.2 In de zzpbemiddelingsovereenkomst wordt bepaald of er sprake zal zijn van bemiddeling of een tussenkomst verhouding. Tevens wordt in de zzpbemiddelingsovereenkomst het door opdrachtgever verschuldigde tarief opgenomen.
- 32.3 De opdrachtgever stelt de onderneming schriftelijk op de hoogte als de opdrachtgever en de zelfstandige een overeenkomst van opdracht/aanneming van werk aangaan, als de zelfstandige is afgewezen voor de opdracht of als er een andere arbeidsverhouding wordt aangegaan.
- 32.4 Ook als de opdrachtgever binnen twaalf maanden na beëindiging van de zzpbemiddelingsovereenkomst, dan wel binnen twaalf maanden nadat de zelfstandige door de onderneming aan de opdrachtgever is voorgesteld, een overeenkomst van opdracht/aanneming van werk of een andere arbeidsverhouding aangaat met de zelfstandige, is de opdrachtgever de (overeengekomen) vergoeding aan onderneming verschuldigd als bedoeld in artikel 33.2.