

Algemene ABU voorwaarden

ABU algemene voorwaarden aangevuld met de voorwaarden van De Vakman Personeelsdiensten.

Artikel 1. Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Uitzendonderneming:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die op basis van opdrachten uitzendkrachten ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
2. **Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met een uitzendonderneming teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. **Opdracht:** de overeenkomst tussen een opdrachtgever en de uitzendonderneming op grond waarvan een enkele uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, om werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstarief.
4. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die naast de uitzendonderneming partij is bij de opdracht.
5. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een uitzendkracht in het kader van een opdracht.
6. **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht en of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. **CAO:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en betrokken werknemersorganisaties anderzijds.
8. **Opdrachtgeverstarief:** het door de opdrachtgever aan de uitzendonderneming verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
9. **Inlenersbeloning:** de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de CAO.
10. **Vakkrachtenregeling:** de specifieke bepaling(en) in de bij de opdrachtgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die betrekking heeft/hebben op de beloning (als bedoeld in lid 9 van dit artikel) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de CAO en dientengevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de betreffende opdrachtgever.

Artikel 2. Werkingsfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle opdrachten en overige overeenkomsten tussen de uitzendonderneming en de opdrachtgever, alsmede op alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming daarvan, waaronder aanbiedingen, voorstellen, offertes en prijsopgaven.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door de uitzendonderneming uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen en gelden uitsluitend voor die opdracht.

Artikel 3. De opdracht en de Terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalbare periode;
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

3. De opdracht voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van een redelijke opzegtermijn.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging schriftelijk te geschieden met inachtneming van een redelijke opzegtermijn.
5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide partijen de opdracht opzegt omdat:
 - de andere partij in verzuim is;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of/surséance van betaling heeft aangevraagd.

Indien de uitzendonderneming wegens één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de uitzendonderneming voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de opzegging zullen de vorderingen van de uitzendonderneming onmiddellijk opeisbaar zijn.

Einde terbeschikkingstelling

6. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan de uitzendonderneming om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
7. Indien tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de uitzendkracht meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan de uitzendonderneming bevestigen.
8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de uitzendonderneming de uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever.

Artikel 4. Vervanging en beschikbaarheid

1. De uitzendonderneming is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde uitzendkracht door een andere uitzendkracht onder voortzetting van de opdracht, onder andere met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van de uitzendonderneming, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de CAO en de ontslagrichtlijnen voor de uitzendbranche. De opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.
2. De uitzendonderneming schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien de uitzendonderneming om welke reden dan ook een (vervangende) uitzendkracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

Artikel 5. Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:

- dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én;
- de opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld én;
- de uitzendonderneming jegens de uitzendkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO. De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.

Artikel 6. Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt de uitzendonderneming voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. De uitzendonderneming bepaalt, aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikkingstelling in aanmerking komende (kandidaat-) uitzendkrachten, welke (kandidaat-)uitzendkrachten zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde (kandidaat-) uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde (kandidaat-)uitzendkracht geen doorgang vindt.
3. De uitzendonderneming schiet niet tekort jegens de opdrachtgever indien de contacten tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een uitzendkracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een uitzendkracht.

Artikel 7. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de uitzendkracht bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdracht, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is

overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

2. Vakantie en verlof van de uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de CAO.

Artikel 8. Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De opdrachtgever dient de uitzendonderneming bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat de uitzendonderneming deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever de uitzendonderneming onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren.

Artikel 9. Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de uitzendkracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en informatie over alle elementen van de inlenersbeloning (wat betreft hoogte en tijdstip: alleen en voor zover op dat moment bekend) aan de uitzendonderneming.
2. De beloning van de uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan de uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de uitzendonderneming de beloning van de uitzendkracht én het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het

moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de uitzendonderneming verschuldigd.

4. De opdrachtgever stelt de uitzendonderneming tijdig en in iedergeval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
5. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de ter zake geldende regeling inde CAO of - indien van toepassing - de inlenersbeloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.

Artikel 10. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzendkracht bij de uitoefening van leiding en toezicht, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever behoudens toestemming niet toegestaan de uitzendkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder leiding en toezicht van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder derde wordt mede verstaan een (rechts) persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de uitzendonderneming en de uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd onder de voorwaarden dat de opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én de tewerkstelling schriftelijk is overeengekomen met de uitzendonderneming en met de uitzendkracht.
5. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de uitzendonderneming verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 11. Arbeidsomstandigheden

De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

1. De opdrachtgever is jegens de uitzendkracht en de uitzendonderneming verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. De opdrachtgever is gehouden om aan de uitzendkracht en aan de uitzendonderneming tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het bedrijfsongeval of de beroepsziekte zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het bedrijfsongeval of de beroepsziekte het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het bedrijfsongeval dan wel de beroepsziekte. De opdrachtgever informeert de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht alle schade vergoeden die de uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
5. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de uitzendonderneming verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 12. Aansprakelijkheid opdrachtgever

1. De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten niet of ondeugdelijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de uitzendonderneming. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel - zo nodig aanvullend - ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden, opdrachten en/ of overige overeenkomsten is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 13. Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan de uitzendonderneming verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de door de uitzendkracht gewerkte uren en/of (indien dit aantal hoger is) over de uren waarop de uitzendonderneming op grond van de algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten aanspraak heeft. Het opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de uitzendonderneming verschuldigd is aan de uitzendkracht. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt btw in rekening gebracht.
2. Indien op enig moment, overeenkomstig artikel 9 van deze algemene voorwaarden de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt de uitzendonderneming de beloning van de uitzendkracht en het opdrachtgeverstarief (opnieuw) vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het opdrachtgeverstarief worden alle bij de opdrachtgever geldende elementen van de inlenersbeloning meegenomen.
3. Naast het in lid 2 van dit artikel bedoelde geval is de uitzendonderneming in ieder geval ook gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
 - als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO of enig verbindend voorschrift;
 - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst en/of arbeidsvoorwaardenregeling en of wet- en regelgeving.

4. Indien de opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
5. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekendgemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd.
6. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning te laag is vastgesteld, is de uitzendonderneming gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning vast te stellen en het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. De uitzendonderneming kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door de uitzendonderneming zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 14. Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording met inachtneming van deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten.
2. Indien geen wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren. De opdrachtgever en uitzendonderneming kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de uitzendkracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten het opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte kosten.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat de uitzendonderneming aansluitend aan de door de uitzendkracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan de uitzendonderneming wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, geeft hij de uitzendkracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de uitzendkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de uitzendonderneming gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de uitzendkracht, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de uitzendkracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het

declaratieformulier.

Bij verschil tussen het door de uitzendkracht bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de uitzendkracht bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 15. Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid uitzendonderneming

1. De uitzendonderneming is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de uitzendonderneming deze verplichting niet nakomt, is de uitzendonderneming gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade, een schriftelijke klacht terzake indient bij de uitzendonderneming en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de uitzendonderneming.

Artikel 16. Intellectuele en industriële eigendom

1. De uitzendonderneming zal de uitzendkracht op verzoek van de opdrachtgever, 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 uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien de uitzendonderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de uitzendkracht of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de uitzendonderneming.
2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de uitzendkracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 van dit artikel bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert de uitzendonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de uitzendonderneming.
3. De uitzendonderneming is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de uitzendkracht verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de uitzendkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 17. Geheimhouding

1. De uitzendonderneming en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij - en alsdan voor zover - verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. De uitzendonderneming zal op verzoek van de opdrachtgever de uitzendkracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de uitzendkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de opdrachtgever vrij om de uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert de uitzendonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/ overeenkomst aan de uitzendonderneming.
4. De uitzendonderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de uitzendkracht.

Artikel 18. Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1. De opdrachtgever aan wie door de uitzendonderneming een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 sub 1 t/m 3 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. De uitzendonderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

Artikel 19. Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

1. Opdrachtgever en uitzendonderneming zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook. Opdrachtgever en uitzendonderneming zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen of mee laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de opdracht, en bij de selectie en de behandeling van uitzendkrachten.

Artikel 20. Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van de uitzendonderneming of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de uitzendkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.
3. Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatie- verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) betreffende de (verwachte) inzet van uitzendkrachten in zijn onderneming. Indien en voor zover opdrachtgever bij de vervulling van deze informatieverplichtingen zich wenst te baseren op door de uitzendonderneming verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de WOR toe verplicht.

Artikel 21. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten

1. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt dat uitzendkrachten gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de uitzendkracht, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van die onderneming.

Artikel 22. Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van de uitzend-onderneming is gevestigd.

Artikel 23. Slotbepaling

1. Indien één of meer bepalingen van deze algemene voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de overige bepalingen in de algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.

Aanvullende De Vakman Personeelsdiensten voorwaarden

A. Algemeen

Aanvullend op de algemene voorwaarden van ABU gelden onderstaande algemene voorwaarden van De Vakman Personeelsdiensten. De voor de dienstverlening specifieke algemene voorwaarden gaan boven de generieke algemene voorwaarden. Onder uitzendkracht in de algemene voorwaarden wordt tevens payrollkracht verstaan. De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen. Afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend geldig, voor zover De Vakman Personeelsdiensten deze schriftelijk heeft bevestigd. Van aanvaarding van een afwijking is geen sprake indien De Vakman Personeelsdiensten de mededeling van opdrachtgever onweersproken laat dat deze (aanvullende) algemene voorwaarden niet van toepassing zijn en/of opdrachtgever andere algemene voorwaarden van toepassing verklaart.

Artikel 1. **Wet arbeid vreemdelingen**

In geval van uitzendkrachten met een niet-Nederlandse nationaliteit wordt het identiteitsbewijs door De Vakman Personeelsdiensten geverifieerd conform de door de bevoegde autoriteiten gepubliceerde richtlijnen (www.weethoehetzit.nl). Opdrachtgever zal erop toezien dat bij aanvang van de werkzaamheden door de uitzendkracht, De Vakman Personeelsdiensten een kopie van het identiteitsbewijs aan opdrachtgever heeft doen toekomen, teneinde deze, conform de verplichtingen die de Wet arbeid vreemdelingen aan opdrachtgever stelt, in de eigen administratie te kunnen opnemen. Opdrachtgever is gehouden De Vakman Personeelsdiensten binnen 48 uur na aanvang van de werkzaamheden door de uitzendkracht schriftelijk te melden, indien geen kopie van het identiteitsbewijs van de vreemdeling in het bezit is gesteld van opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige melding rust op opdrachtgever. Na de termijn van 48 uur vrijwaart opdrachtgever De Vakman Personeelsdiensten voor alle gevolgen, sancties en maatregelen die het gevolg zijn van onvoldoende nakoming van de administratieplicht door opdrachtgever. Opdrachtgever is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade aan De Vakman Personeelsdiensten (inclusief kosten van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is.

Artikel 2. **Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht**

- a.** Onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht wordt verstaan:
- het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door opdrachtgever met de uitzendkracht;
 - het laten ter beschikking stellen van de uitzendkracht aan opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
 - het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht met een derde, waarbij opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 2:24b BW dan wel de één dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 2:24a BW.
- b.** Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder uitzendkracht tevens verstaan:
- de aspirant-uitzendkracht die bij De Vakman Personeelsdiensten is ingeschreven;
 - de (aspirant-)uitzendkracht die is voorgesteld aan opdrachtgever;
 - de uitzendkracht wiens terbeschikkingstelling minder dan drie maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met opdrachtgever is geëindigd.
- c.** Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een uitzendkracht indien en voor zover wordt voldaan aan het hierna bepaalde:
- Opdrachtgever brengt De Vakman Personeelsdiensten schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven.
 - Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaan indien en voor zover de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met De Vakman Personeelsdiensten niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft, en indien en voor zover de opdrachtgever de opdracht met De Vakman Personeelsdiensten niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
- d.** Indien opdrachtgever binnen een termijn van 1040 gewerkte uren na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaat (ongeacht de functie), is opdrachtgever aan De Vakman Personeelsdiensten de volgende vergoeding verschuldigd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen:
1. indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt voordat de terbeschikkingstelling 350 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van 20% van het laatstelijk geldende opdrachtgevertarief voor de betrokken uitzendkracht berekend over een periode van 1040 uren;
 2. indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 350 gewerkte uren heeft geduurd maar voordat de terbeschikkingstelling 700 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van 15%

- van het laatstelijk geldende opdrachtgevertarief voor de betrokken uitzendkracht berekend over een periode van 1040 uren;
3. Indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 700 gewerkte uren heeft geduurd maar voordat de terbeschikkingstelling 1040 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van 10% van het laatstelijk geldende opdrachtgevertarief voor de betrokken uitzendkracht berekend over een periode van 1040 uren.
 - e. Onder 'gewerkte uren' worden verstaan: uren waarin de uitzendkracht bij opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de opdracht. Opdrachtgever is de onder d lid 1 tot en met 3 genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de uitzendkracht binnen drie maanden nadat de terbeschikkingstelling aan opdrachtgever is geëindigd en nog geen 1040 heeft gewerkt, rechtstreeks of via derden met opdrachtgever een arbeids- verhouding in de zin van artikel 2 onder a aangaat.
 - f. Indien een uitzendkracht door tussenkomst van De Vakman Personeelsdiensten aan een opdrachtgever is voorgesteld en deze opdrachtgever met die uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 20% van het opdrachtgevertarief, berekend over een periode van 1040 uren. Opdrachtgever is deze vergoeding tevens verschuldigd indien de uitzendkracht binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden met opdrachtgever een arbeidsverhouding in de zin van artikel 2 onder a aangaat.
 - g. Indien opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendkracht tijdens een opdracht die tussentijds opzegbaar is, behoeft opdrachtgever de krachtens opdracht overeengekomen opzegtermijn niet in acht te nemen. Opdrachtgever is alsdan verschuldigd aan De Vakman Personeelsdiensten het opdrachtgevertarief over de niet in acht genomen opzegtermijn. Daarnaast dient opdrachtgever de onder d. van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
 - h. Indien opdrachtgever met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat tijdens een opdracht die niet tussentijds opzegbaar is, is opdrachtgever gehouden het opdrachtgevertarief voor de betreffende uitzendkracht voor de resterende duur van de opdracht te voldoen. Daarnaast dient opdrachtgever de onder d. van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
 - i. Het opdrachtgevertarief wordt berekend over het per periode (week, maand en dergelijke) krachtens opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren, als ware de opdracht tot stand gekomen respectievelijk niet geëindigd, met een minimum van 20 uur per week. Het bepaalde in de artikelen 4 en 5 van deze algemene- voorwaarden is eveneens van toepassing op de in rekening gebrachte vergoedingen uit hoofde van artikel 2.

Artikel 3. Minimale betalingsverplichting

Indien:

- a. de uitzendkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, of;
- b. ingevolge de opdracht de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week beloopt en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, is opdrachtgever ten minste gehouden aan De Vakman Personeelsdiensten per oproep te betalen het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van opdrachtgever jegens De Vakman Personeelsdiensten.

Artikel 4. Betaling

- a. Opdrachtgever is gehouden iedere factuur binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum te voldoen, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Indien een factuur niet binnen deze (nadere) periode is betaald, verkeert opdrachtgever zonder nadere ingebrekestelling in verzuim en is een rente van 1% per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand voor een volle maand wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is opdrachtgever niet toegestaan.
- b. Uitsluitend betalingen aan De Vakman Personeelsdiensten of aan een door De Vakman Personeelsdiensten schriftelijk aangewezen derde geschieden bevrijdend. Betalingen aan uitzendkrachten of het verstrekken van voorschotten aan uitzendkrachten kunnen niet aan De Vakman Personeelsdiensten worden tegengeworpen en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
- c. De in het bezit van De Vakman Personeelsdiensten zijnde kopie van de door De Vakman Personeelsdiensten verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
- d. Reclames betreffende enige nota moeten binnen zeven dagen na de factuurdatum schriftelijk bij De Vakman Personeelsdiensten zijn ingediend. Na deze periode vervalt het recht van reclame. De bewijslast van tijdige reclame rust op opdrachtgever. Een al dan niet tijdige reclame levert geen grond op tot opschorting of verrekening.
- e. Alle kosten van incasso - waaronder begrepen alle door De Vakman Personeelsdiensten gemaakte kosten van rechtsbijstand - komen geheel voor rekening van opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten bedraagt 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente, met een minimum van € 250,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra de vordering door De Vakman Personeelsdiensten ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig

nader bewijs in rekening worden gebracht en door opdrachtgever verschuldigd zijn.

Artikel 5. Zekerheid

Opdrachtgever is te allen tijde op eerste schriftelijk verzoek gehouden De Vakman Personeelsdiensten (aanvullende) zekerheid te verstrekken. Zekerheid kan door De Vakman Personeelsdiensten worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid zal in redelijke verhouding staan tot de omvang van de verplichtingen van opdrachtgever.

Artikel 6. Persoonsverwisseling

Opdrachtgever dient, met het oog op de mogelijkheid van persoonsverwisseling, zonodig dagelijks voorafgaand aan iedere feitelijke tewerkstelling, de identiteit van de aan hem ter beschikking gestelde en te werk te stellen uitzendkracht aan de hand van het originele identificatiedocument vast te stellen. Opdrachtgever vrijwaart De Vakman Personeelsdiensten voor alle eventuele gevolgen, schade, kosten en boetes, indien opdrachtgever zijn verbintenissen tot controle niet of onvoldoende nakomt.

Artikel 7. Verbod uit- en doorleen

Tenzij schriftelijk anders overeengekomen is opdrachtgever niet gerechtigd aan hem door De Vakman Personeelsdiensten ter beschikking gestelde uitzendkrachten aan derden uit of door te lenen, hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook. Opdrachtgever vrijwaart De Vakman Personeelsdiensten voor alle eventuele schade, kosten en boetes, indien opdrachtgever het verbod tot verdere uit- of doorleen overtreedt. Opdrachtgever zal het verbod van uit- en doorleen tevens aan haar opdrachtgevers opleggen.

Artikel 8. Aansprakelijkheid

De Vakman Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor door uitzendkrachten aan of bij opdrachtgever en/of derde toegebrachte of veroorzaakte schade, hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook.

Artikel 9. Arbeidsomvang en scholing

- a.** Opdrachtgever moet erop toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat de uitzendkracht werkt per periode, niet structureel wordt overschreden. Wordt de uitzendkracht structureel meer uren ingezet dan in de opdrachtbevestiging vastgelegd, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid (onder andere op grond van artikel 7.610b van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval zal De Vakman Personeelsdiensten de met opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang (indien nodig met terugwerkende kracht) aanpassen.

- b.** Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt opdrachtgever dan het opdrachtgevertarief over deze nieuwe arbeidsomvang.
Indien de uitzendkracht scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht zullen de uren, die de uitzendkracht aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij opdrachtgever.
- c.** Indien de uitzendkracht een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsomvang doet, zal, na overleg tussen de opdrachtgever en De Vakman Personeelsdiensten, de met opdrachtgever afgesproken arbeidsomvang overeenkomstig de wensen van de uitzendkracht worden aangepast, behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen, zulks ter beoordeling van De Vakman Personeelsdiensten.

B. Toevoeging payrolldienstverlening

Artikel 10. Definitie payrolling

Onder payrolling wordt verstaan het door De Vakman Personeelsdiensten aangaan van een uitzendovereenkomst of detacheringsovereenkomst fase A - al dan niet met uitzendbeding - of fase B, onder gelding van de dan geldende ABU-cao met (nieuwe) werknemers van opdrachtgever, waarvan de werving en selectie niet direct door De Vakman Personeelsdiensten is geschied, onder gelijktijdige terbeschikkingstelling van de betreffende werknemers, verder te noemen payrollkrachten, aan opdrachtgever.

Artikel 11. Opzegging

- a.** Opdrachtgever kan de relatie met de payrollkracht die een uitzendovereenkomst met De Vakman Personeelsdiensten heeft niet tussentijds opzeggen, tenzij De Vakman Personeelsdiensten tot tussentijdse opzegging gerechtigd en in staat is.
Alsdan geldt voor opdrachtgever jegens De Vakman Personeelsdiensten een opzegtermijn van 8 weken, tenzij De Vakman Personeelsdiensten schriftelijk instemt met een kortere opzegtermijn.
- b.** Tijdens de opzegtermijn dient de payrollkracht in staat te worden gesteld de overeengekomen arbeid bij opdrachtgever te verrichten. Indien die mogelijkheid niet bestaat, bijvoorbeeld in het geval er geen of onvoldoende werk is, wordt hetgeen opdrachtgever gedurende de opzegtermijn dient te betalen, berekend aan de hand van het gemiddelde aantal gewerkte uren waarop de payrollkracht ex artikel 7:610b BW aanspraak kan maken, dan wel de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren, te vermenigvuldigen met het met De Vakman Personeelsdiensten overeengekomen tarief. De opzegging van de relatie tussen opdrachtgever en de payrollkracht

- dient onverwijld schriftelijk door opdrachtgever aan De Vakman Personeelsdiensten te worden medegedeeld.
- c. Indien opdrachtgever de aangevoerde reden(en) voor opzegging niet middels genoegzame bescheiden kan onderbouwen, behoeft De Vakman Personeelsdiensten de opzegging van de relatie met de payrollkracht niet te accepteren.
 - d. Opdrachtgever is niet gerechtigd tot - minnelijke - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de payrollkracht, tenzij De Vakman Personeelsdiensten daarmee vooraf schriftelijk heeft ingestemd.
 - e. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade en kosten van De Vakman Personeelsdiensten indien (nieuwe) payrollkrachten te werk stelt zonder dat voor hen op verzoek of toedoen van opdrachtgever een proeftijd of uitsluiting loondoorbetalingsverplichting geldt. Tevens is opdrachtgever voor alle schade en kosten aansprakelijk indien opdrachtgever heeft nagelaten het juiste arbeidsverleden van de payrollkracht aan De Vakman Personeelsdiensten mede te delen.

Artikel 12. **Vaststelling identiteit**

- a. Opdrachtgever stelt in geval van payrolldienstverlening, indien niet eerder de identiteit van de medewerker is vastgesteld, de identiteit van de payrollkracht vast aan de hand van het originele identiteitsdocument en neemt een door de payrollkracht en opdrachtgever ondertekend afschrift van het identiteitsbewijs en, indien van toepassing van de tewerkstellingvergunning, op in zijn administratie. Opdrachtgever bewaart het afschrift tot tenminste zeven jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de payrollkracht is beëindigd.
- b. Opdrachtgever verstrekt De Vakman Personeelsdiensten binnen 24 uur na aanvang van de arbeid door de payrollkracht een ondertekende verklaring waaruit blijkt dat door of namens opdrachtgever de identiteit van de payrollkracht, ook ten aanzien van het aspect persoonsverwisseling, is gecontroleerd en vastgesteld. De verklaring dient tevens door de payrollkracht ondertekend te worden. Opdrachtgever staat toe dat De Vakman Personeelsdiensten en/of haar (NEN) certificerende instelling deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert.
- c. Opdrachtgever vrijwaart De Vakman Personeelsdiensten voor alle eventuele schade, kosten en boetes, indien opdrachtgever zijn verbintenissen uit hoofde van sub a. en/of sub b. niet of onvoldoende nakomt.

Artikel 13. **Re-integratie**

- a. Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de payrollkracht dient opdrachtgever zijn volledige medewerking te verlenen aan re-integratie van de payrollkracht in de eigen of passende arbeid binnen de onderneming van opdrachtgever, tenzij zulks in de

- gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar voor opdrachtgever zou zijn.
- b.** Verleent opdrachtgever geen, onvoldoende of niet tijdig medewerking aan re-integratie van de payrollkracht in eigen of passende arbeid, dan is opdrachtgever aansprakelijk voor alle daarmee verband houdende of daaruit voortvloeiende gevolgen - zijnde alle kosten, schade, boetes of sancties, hoe ook genaamd en uit welke hoofde ook - voor De Vakman Personeelsdiensten en derden, waaronder begrepen payrollkrachten.
 - c.** Indien de payrollkracht als gevolg van enig handelen of nalaten van opdrachtgever situationeel arbeidsongeschikt is of de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een schending van de zorgplicht die op opdrachtgever rust ex artikel 7:658 BW, is opdrachtgever aansprakelijk voor alle daarmee verband houdende of daaruit voortvloeiende gevolgen - zijnde alle kosten, schade, boetes of sancties, hoe ook genaamd en uit welke hoofde ook - voor De Vakman Personeelsdiensten en derden, waaronder begrepen payrollkrachten.

C. Toevoeging Werving & Selectie

Artikel 14. **Definitie werving en selectie**

- a.** Kandidaat: iedere natuurlijke persoon die betrokken wordt in werving- en selectieactiviteiten van De Vakman Personeelsdiensten ten behoeve van opdrachtgever.
- b.** Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon van wie De Vakman Personeelsdiensten een opdracht tot het verrichten van werving- en selectieactiviteiten aanvaardt.
- c.** Opdracht: de overeenkomst tussen De Vakman Personeelsdiensten en opdrachtgever op grond waarvan De Vakman Personeelsdiensten werving- en selectieactiviteiten verricht ten behoeve van opdrachtgever.
- d.** Fee: de door opdrachtgever aan De Vakman Personeelsdiensten verschuldigde vergoeding in verband met uitvoering van de opdracht.

Artikel 15. **Duur en einde opdracht**

- a.** De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd.
- b.** De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege bij ommekomst van de bepaalde duur. Opdrachtgever zal De Vakman Personeelsdiensten alsdan de door haar gemaakte kosten vergoeden, indien de werving- en selectieactiviteiten nog niet succesvol zijn afgerond.
- c.** Tussentijdse beëindiging van de opdracht voor bepaalde tijd door opdrachtgever is slechts mogelijk indien schriftelijk overeengekomen. De termijn voor opzegging bedraagt 14 dagen. Ingeval

van tussentijdse beëindiging behoudt De Vakman Personeelsdiensten zich uitdrukkelijk het recht voor de overeengekomen fee en daadwerkelijk gemaakte kosten bij de opdrachtgever in rekening te brengen. Onder tussentijdse beëindiging wordt mede verstaan het tussentijds wijzigen van het functieprofiel. Het recht van opzegging kan aan nadere termijnen en voorwaarden worden verbonden.

- d.** De opdracht eindigt in ieder geval indien opdrachtgever voor zich en/of middels dan wel voor een derde een arbeidsverhouding hoe ook genaamd en van welke aard dan ook, met de door De Vakman Personeelsdiensten voorgedragen kandidaat aangaat en opdrachtgever zijn verplichtingen uit hoofde van de opdracht jegens De Vakman Personeelsdiensten is nagekomen.
- e.** Elke opdracht eindigt van rechtswege indien en zodra opdrachtgever een rechtstreekse arbeidsverhouding is aangegaan met een niet ingevolge de opdracht voorgestelde kandidaat of de opdracht in zijn geheel vervalt, mits opdrachtgever schriftelijk heeft opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste zeven kalenderdagen. Op opdrachtgever rust de bewijslast dat tijdig is opgezegd.
- f.** De opdracht eindigt onmiddellijk op het moment dat De Vakman Personeelsdiensten de opdracht beëindigt, omdat opdrachtgever in verzuim is met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de opdracht en/of eerdere opdrachten en de daaraan verbonden voorwaarden, in staat van faillissement is verklaard of aan opdrachtgever surseance van betaling is verleend. De onmiddellijke beëindiging laat onverlet het recht van De Vakman Personeelsdiensten volledige schadevergoeding inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand te vorderen van opdrachtgever.

Artikel 16. Inhoud en uitvoering opdracht

- a.** Opdrachtgever verstrekt aan De Vakman Personeelsdiensten juiste, volledige en nauwkeurige inlichtingen aangaande functie, arbeidstijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsvoorwaarden, gewenst profiel en competenties, betrekking hebbende op de opdracht.
- b.** De Vakman Personeelsdiensten zal zich ervoor inspannen op basis van door opdrachtgever verstrekte inlichtingen en wensen kandidaten te selecteren. De Vakman Personeelsdiensten bepaalt op basis van haar deskundigheid welke kandidaat ingevolge de opdracht wordt bemiddeld. De Vakman Personeelsdiensten is vrij in de keuze en vervanging van de kandidaat.
- c.** De Vakman Personeelsdiensten is niet verantwoordelijk voor informatie en gegevens die opdrachtgever in het kader van de opdracht verstrekt. De Vakman Personeelsdiensten gaat ervan uit dat deze informatie en gegevens juist zijn.

- d. De Vakman Personeelsdiensten gaat er van uit dat de informatie en gegevens die kandidaten verstrekken alsmede de van referenten verkregen informatie en gegevens, juist zijn.
- e. Opdrachtgever zal De Vakman Personeelsdiensten informeren omtrent het voornemen en het tijdstip waarop met de kandidaat een arbeidsverhouding zal worden aangegaan.
- f. Indien De Vakman Personeelsdiensten een kandidaat aan opdrachtgever heeft voorgesteld en opdrachtgever met die kandidaat een rechtstreekse arbeidsverhouding aangaat binnen 6 maanden nadat de kandidaat is voorgesteld, is opdrachtgever de geldende fee verschuldigd aan de De Vakman Personeelsdiensten.
- g. Indien en voor zover De Vakman Personeelsdiensten schade lijdt doordat de bij de opdracht verstrekte inlichtingen en gegevens niet overeenstemmen met de werkelijk uit te oefenen functie of doordat de later (aangereikte) aangepaste functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uit te oefenen functie, is opdrachtgever gehouden die schade, inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand, volledig aan De Vakman Personeelsdiensten te vergoeden. Dit laat onverlet de overige (vorderings)rechten van De Vakman Personeelsdiensten.

Artikel 17. **Aansprakelijkheid werving en selectie**

- a. De Vakman Personeelsdiensten schiet niet tekort jegens opdrachtgever en is (dus) niet gehouden tot enige vergoeding van schade of kosten aan opdrachtgever, indien een kandidaat zich niet meer beschikbaar stelt ten behoeve van de opdracht, voordat direct of indirect een arbeidsverhouding is aangegaan tussen kandidaat en opdrachtgever. Voor zover en voor zolang een (vervangende) kandidaat niet direct of indirect een arbeidsverhouding is aangegaan met opdrachtgever, is opdrachtgever niet gehouden de overeengekomen fee aan De Vakman Personeelsdiensten te voldoen.
- b. De Vakman Personeelsdiensten schiet niet tekort jegens opdrachtgever en is niet gehouden tot enige vergoeding van schade of kosten aan opdrachtgever, indien de arbeidsverhouding tussen de kandidaat en opdrachtgever (tijdens of na de proeftijd) wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt verlengd.
- c. Vakman Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor schade, kosten of verliezen ten gevolge van een onjuiste selectie van de kandidaat, tenzij opdrachtgever binnen 7 dagen na aanvang van de arbeidsverhouding tussen kandidaat en opdrachtgever schriftelijk bij De Vakman Personeelsdiensten reclameert en aantoont dat de onjuiste selectie het rechtstreeks gevolg is van opzet of grove schuld aan de zijde van Vakman Personeelsdiensten. Ieder recht of aanspraak op schadevergoeding vervalt indien opdrachtgever niet tijdig schriftelijk binnen de aangegeven termijn heeft gereclameerd. De bewijslast van tijdige reclame

rust op opdrachtgever. Vakman Personeelsdiensten zal nimmer gehouden zijn tot een hogere schadevergoeding dan de met de opdracht gemoeide fee.

- d. Vakman Personeelsdiensten sluit uitdrukkelijk en volledig iedere aansprakelijkheid harerzijds uit voor enig handelen of nalaten van een kandidaat die met opdrachtgever rechtstreeks voor zich en/of middels dan wel voor derden een arbeidsverhouding is aangegaan.

Artikel 18. **Fee**

- a. Opdrachtgever is de overeengekomen fee verschuldigd aan Vakman Personeelsdiensten zodra hij rechtstreeks voor zich en/of middels dan wel voor derden een arbeidsverhouding aangaat met de ingevolge de opdracht door Vakman Personeelsdiensten voorgestelde kandidaat. De fee bedraagt het in de opdrachtbevestiging opgenomen percentage van het bruto jaarinkomen op basis van een fulltime dienstverband dat de kandidaat bij opdrachtgever zal gaan verdienen, aangevuld met gegarandeerde of redelijkerwijs te verwachten bonus, tantième of winstdeling, representatievergoedingen en overige emolumenten.
- b. Indien opdrachtgever weigert of nalaat de (juiste) beloning van de kandidaat aan Vakman Personeelsdiensten mede te delen, zal De Vakman Personeelsdiensten tot schatting daarvan overgaan en aan de hand van deze schatting de fee factureren. Deze fee zal opdrachtgever onvoorwaardelijk verschuldigd zijn, tenzij opdrachtgever binnen 7 dagen na facturatie alsnog de juiste beloningsgegevens aan Vakman Personeelsdiensten ter hand stelt.
- c. Advertentiekosten komen te allen tijde volledig voor rekening van opdrachtgever, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

Artikel 19. **Vertrouwelijkheid en voorkoming van ontoelaatbare discriminatie**

Vakman Personeelsdiensten zal al hetgeen haar bij de uitoefening van haar beroep ter kennis komt en van vertrouwelijke aard is, als zodanig behandelen. Vakman Personeelsdiensten zal ervoor zorg dragen, dat partijen discretie in acht nemen ten opzichte van (mogelijke) kandidaten. Het verstrekken van persoonsgegevens, anders dan in het kader van de opdracht, is niet toegestaan. Elke kandidaat heeft gelijke kansen bij de werving en selectie, ongeacht leeftijd, sekse, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens- of geloofsovertuiging, politieke keuze, ras, etnische afkomst of nationaliteit, onverminderd de objectieve en reële functie-eisen. Opdrachtgever zal geen voor de functie irrelevante eisen stellen.