

Inhoudsopgave

Deel 1. Toelichting	2
Algemene Toelichting	2
Deel 2. Algemene Voorwaarden	5
Hoofdstuk 1. Inleiding	5
Artikel 1. Definities	5
Artikel 2. Werkingssfeer	5
Hoofdstuk 2. Opdracht en Terbeschikkingstelling	6
Artikel 3. De opdracht en de terbeschikkingstelling	6
Artikel 4. Vervanging en beschikbaarheid	7
Artikel 5. Opschortingsrecht	8
Artikel 6. Werkprocedure	8
Artikel 7. Arbeidsduur en werktijden	8
Artikel 8. Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	9
Artikel 9. Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht	9
Artikel 10. Functie en beloning	11
Artikel 11. Goede uitoefening van leiding en toezicht	12
Artikel 12. Arbeidsomstandigheden	13
Artikel 13. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	13
Hoofdstuk 3. Financiële bepalingen	14
Artikel 14. Opdrachtgeverstarief	14
Artikel 15. Bijzondere (minimale) betalingsverplichtingen	15
Artikel 16. Facturatie	16
Artikel 17. Betaling en gevolgen wanbetaling	16
Hoofdstuk 4. Algemene Bepalingen	17
Artikel 18. Intellectuele en industriële eigendom	17
Artikel 19. Geheimhouding	18
Artikel 20. Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever	18
Artikel 21. Aansprakelijkheid opdrachtgever	18
Artikel 22. Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid uitzendonderneming	18
Artikel 23. Bejegening uitzendkracht	19
Artikel 24. Medezeggenschap	19
Artikel 25. Verwerking persoonsgegevens	19
Artikel 26 Bedrijfsauto	20
Artikel 27. Toepasselijk recht en forumkeuze	20
Artikel 28. Slotbepaling	20

Deel 1. Toelichting

Algemene Toelichting

Dit zijn de Algemene Voorwaarden van JY Flex BV. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van JY Flex BV voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van kandidaten aan opdrachtgevers.

JY Flex BV hanteert de voorwaarden van de ABU en deze Algemene Voorwaarden zijn mede gebaseerd op de Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van kandidaten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) aangevuld met een aantal JY Flex BV bepalingen.

Als werkgever van kandidaten en in haar rol als leverancier onderschrijft JY Flex BV volledig haar verplichtingen op basis van wetgeving over gelijke behandeling. JY Flex BV accepteert onder geen enkele omstandigheid discriminatie. Of dit nu tijdens de werving en selectie is of bij het ter beschikking stellen van arbeid of welke andere situatie dan ook. JY Flex BV draagt als werkgever een belangrijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een eerlijke, evenwichtige arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen.

De uitzendverhouding

De uitzendverhouding kent een bijzonder karakter dat wezenlijk verschilt van andere verbintenisrechtelijke relaties zoals het leveren van goederen of het aannemen van werk. De uitzendverhouding kent namelijk drie partijen: de opdrachtgever, de kandidaat en de uitzendonderneming. Voor een goed begrip van de verhouding tussen de bij een uitzending betrokken partijen is het volgende van belang.

De uitzendovereenkomst tussen de kandidaat en de uitzendonderneming is gedefinieerd in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek. Deze definitie komt erop neer, dat de uitzendovereenkomst een bijzondere arbeidsovereenkomst is tussen de uitzendonderneming en de kandidaat, waarbij de kandidaat door de uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaam te zijn. De kandidaat is dus formeel in dienst van de uitzendonderneming.

De kandidaat is feitelijk werkzaam bij de opdrachtgever, maar er bestaat tussen hen geen overeenkomst. Er zijn bij uitzending twee formele relaties: enerzijds de uitzendovereenkomst tussen de kandidaat en de uitzendonderneming en anderzijds de overeenkomst van opdracht tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming.

Aangezien de kandidaat feitelijk werkzaam is bij de opdrachtgever, is de opdrachtgever verantwoordelijk voor instructies en begeleiding op de werkplek. De opdrachtgever moet de kandidaat net zo (goed) behandelen als zijn eigen personeel. De uitzendonderneming is wat dat betreft afhankelijk van de opdrachtgever.

ABU CAO voor Uitzendkrachten

Er is een ABU CAO voor Uitzendkrachten waarin de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van kandidaten zijn geregeld. Hierin is de rode draad dat de kandidaat meer rechten opbouwt naarmate hij langer voor de uitzendonderneming werkt. De kandidaat is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met 'uitzendbeding' of een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd zonder uitzendbeding (detacheringsovereenkomst bepaalde tijd) of een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder uitzendbeding (detacheringsovereenkomst onbepaalde tijd).

In de situatie dat het uitzendbeding van toepassing is, eindigt de uitzendovereenkomst als de opdrachtgever de uitzending beëindigt (of bij ziekmelding van de kandidaat). Wanneer de kandidaat werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zonder uitzendbeding, dan betekent het einde van de uitzending niet automatisch het einde van de uitzendovereenkomst tussen kandidaat en uitzendonderneming.

De belangrijkste onderwerpen uit de algemene voorwaarden worden hierna kort toegelicht. *

Duur en einde van de opdracht

Opdrachten kunnen voor bepaalde of onbepaalde tijd worden overeengekomen. Het (tussentijds) kunnen beëindigen van de opdrachten door opdrachtgever wordt gekoppeld aan het soort overeenkomst dat de uitzendonderneming met de kandidaat heeft afgesloten.

De uitzendonderneming is ten alle tijde gerechtigd om de kandidaat te vervangen. En zo ook om de opdracht te beëindigen als daar gegronde redenen voor zijn. Bijvoorbeeld als de uitzendovereenkomst met de kandidaat eindigt of als de opdrachtgever de nota's niet op tijd betaalt.

Aansprakelijkheid

De uitzendonderneming is voor een aantal (wettelijke) verplichtingen die voortvloeien uit de formele werkgeversrol afhankelijk van de opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan de beëindiging van de uitzending 'op verzoek van de opdrachtgever' en regels over arbeidstijden. De uitzendonderneming moet erop kunnen rekenen dat de opdrachtgever, waar nodig, zijn medewerking verleent en hem kunnen aanspreken als er kosten ontstaan doordat hij zich daar niet aan houdt.

De leiding en het toezicht over het werk van de kandidaat en de werkomstandigheden liggen bij de opdrachtgever. De uitzendonderneming heeft hier geen invloed op. Dit brengt met zich mee, dat de opdrachtgever verantwoordelijk is voor dit werk en voor de veiligheid op de werkplek. Voor wat betreft de veiligheid is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet ("Arbowet") geregeld, dat de opdrachtgever is aan te merken als 'werkgever' in de zin van die wet. De opdrachtgever is in het verlengde van deze verantwoordelijkheden ook aansprakelijk als zich schade voordoet en hij vrijwaart de uitzendonderneming daarvoor. De opdrachtgever wordt dan ook geadviseerd hierop zijn verzekeringspolis na te zien.

Inlenersbeloning

De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de kandidaat worden vastgesteld met inachtneming van de eerdergenoemde ABU CAO voor Uitzendkrachten. De kandidaat heeft, op grond van deze CAO en wetgeving, recht op dezelfde beloning als werknemers van de opdrachtgever met een gelijke of gelijkwaardige functie. Men noemt dit "inlenersbeloning".

Naast de gelijke toepassing van een eventuele reisure/reistijd regeling is inlenersbeloning samengesteld uit de volgende elementen:

- a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- c. toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);

- d. initiële loonsverhoging (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald);
- e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
- f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald).

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen is de uitzendonderneming bij aanvang en tussentijds afhankelijk van de informatie van de opdrachtgever over zijn beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen en wijzigingen. Op grond van die informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd.

Tarief

Het door de opdrachtgever te betalen tarief van de uitzendonderneming omvat de kosten (sociale verzekeringslasten etc.) van uitzendarbeid en een bureaumarge. Daarnaast kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over de vergoeding van kosten aan de kandidaat, zoals reiskosten.

Aangezien de kosten van de uitzendarbeid ook gedurende een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, CAO-wijzigingen en/of wijzigingen in sociale wetten regelgeving, is de uitzendonderneming gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

Betaling

De uitzendonderneming betaalt het loon aan de kandidaten gebaseerd op (digitale) urenverklaringen. Daarna wordt de nota voor de opdrachtgever opgemaakt. Om de kosten van deze voorfinanciering in de hand te houden, kent de uitzendonderneming een betalingstermijn van veertien dagen (tenzij anders afgesproken). Bij te late betaling is de opdrachtgever rente verschuldigd en eventuele kosten van inning.

Het in dienst nemen van een kandidaat

De bedrijfsactiviteit van de uitzendonderneming is het ter beschikking stellen van kandidaten aan opdrachtgevers die (tijdelijk) behoefte hebben aan personeel. De uitzendonderneming doet voortdurend investeringen - in tijd en in geld - om kandidaten te selecteren, werven en aan zich te binden, om ze voor terbeschikkingstelling inzetbaar te maken respectievelijk te houden. Dat kan alleen als kandidaten vervolgens ook daadwerkelijk gedurende enige tijd ter beschikking kunnen worden gesteld tegen de daarvoor geldende tarieven. Daarom is in de voorwaarden bepaald, dat de opdrachtgever de kandidaat niet zelf in dienst mag nemen zolang de kandidaat nog in dienst is van de uitzendonderneming en zolang de opdracht nog loopt. En dat de opdrachtgever in veel gevallen nog een vergoeding verschuldigd is aan de uitzendonderneming als hij de kandidaat in dienst neemt zodra dat wel is toegestaan.

* Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend. Alleen de integrale tekst van deze Algemene Voorwaarde is bepalend.

Deel 2. Algemene Voorwaarden

Hoofdstuk 1. Inleiding

Artikel 1. Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Uitzendonderneming: iedere natuurlijke of rechtspersoon, zijnde JY Flex BV uitzendonderneming, die op basis van opdrachten kandidaten ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
2. Kandidaat: iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek (BW) is aangegaan met de uitzendonderneming om 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 kandidaat 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 kandidaat in het kader van een opdracht.
6. Uitzendbeding: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de kandidaat en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de kandidaat 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. Oproepovereenkomst: Van een oproepovereenkomst is volgens artikel 7:628a BW sprake als:
 - a) de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van: 1°. ten hoogste een maand; of 2°. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of
 - b) de kandidaat op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7 BW, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 2. Werkingssfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle opdrachten en overige overeenkomsten tussen de uitzendonderneming en de opdrachtgever en ook op alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming daarvan, waaronder aanbiedingen, voorstellen, offertes en prijsopgaves.

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.

Hoofdstuk 2. Opdracht en Terbeschikkingstelling

Artikel 3. De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. Opdrachtgever en de uitzendonderneming gaan een opdracht aan voor bepaalde of onbepaalde tijd. De CAO is van toepassing op de arbeidsvoorwaarden van de kandidaten die werkzaamheden gaan verrichten bij de opdrachtgever op grond van de opdracht.

2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangeaan: 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 vastgesteld objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

3. De opzegmogelijkheid van een opdracht voor opdrachtgever wordt gekoppeld aan het type uitzendovereenkomst dat de uitzendonderneming met de kandidaat heeft afgesloten.

- Opdrachten voor kandidaten met een overeenkomst met uitzendbeding. Deze zijn opzegbaar met een opzegtermijn van 12 kalenderdagen.
- Opdrachten voor kandidaten met een bepaalde tijd overeenkomst zonder uitzendbeding. Deze eindigen van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd. Tussentijdse opzegging van de opdrachten is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging schriftelijk te geschieden met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn.
- Opdrachten voor kandidaten met een onbepaalde tijd overeenkomst zonder uitzendbeding. Opzegging van deze opdracht eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van een door partijen overeengekomen opzegtermijn. Indien niet expliciet schriftelijk een opzegtermijn is overeengekomen geldt een opzegtermijn van 2 maanden tegen het einde van de maand.

4. In verband met de aanzegtermijn verplichting zal de uitzendonderneming 7 weken voor de einddatum van de overeenkomst met de kandidaat contact met opdrachtgever opnemen om opdrachtgever te informeren met welke kandidaat een bepaalde tijd detacheringsovereenkomst van 6 maanden of langer is overeengekomen en wat de exacte einddatum is van die detacheringsovereenkomst. Opdrachtgever zal in die gevallen uiterlijk 5 weken voor het aflopen van die termijn aan de uitzendonderneming door geven of:

- a) de opdracht en aldus de daaraan gekoppelde detacheringsovereenkomst zal eindigen; of
- b) de opdracht zal worden verlengd en onder welke voorwaarden (zoals onder meer bepaald in artikel 6 lid 1 (Werkprocedure) van deze Algemene Voorwaarden).

De uitzendonderneming zal daar vervolgens met opdrachtgever overleg over voeren zodat de uitzendonderneming naar de kandidaat kan voldoen aan haar wettelijke verplichting tot tijdige aanzegging. Indien opdrachtgever niet tijdig genoeg de juiste informatie doorgeeft zullen de (eventuele) kosten van de aanzegvergoeding voor rekening van opdrachtgever komen.

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.

Als 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 daardoor 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. Als tussen de kandidaat en de uitzendonderneming het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de kandidaat op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de kandidaat 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 als en zodra de uitzendonderneming de kandidaat niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de kandidaat is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever.

Artikel 4. Vervanging en beschikbaarheid

1. Omdat een kandidaat door de uitzendonderneming bij meerdere opdrachtgevers te werk kan worden gesteld is de uitzendonderneming gerechtigd een ter beschikking gestelde kandidaat te vervangen. Hiervoor is geen toestemming van de opdrachtgever vereist. De opdrachtgever zal medewerking aan vervanging slechts op redelijke gronden weigeren. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.

2. De uitzendonderneming schiet niet toerekenbaar tekort tegenover 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) kandidaat 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 kandidaat 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 als:

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

Artikel 6. Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt de uitzendonderneming voor aanvang van de opdracht de voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke informatie waaronder 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, welke kandidaat zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde kandidaat af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde kandidaat geen doorgang vindt.

3. De uitzendonderneming schiet niet tekort tegenover de opdrachtgever als de contacten tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een kandidaat 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 kandidaat.

4. Als de uitzendonderneming in het kader van de vervulling van op grond van de wet of de CAO op haar rustende verplichtingen informatie van de opdrachtgever behoeft, zal opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan de uitzendonderneming verstrekken.

Artikel 7. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de kandidaat bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdracht, dan wel anders overeengekomen.

2. Opdrachtgever zal de kandidaat te werk stellen voor de volledige overeengekomen arbeidsduur. De opdrachtgever blijft het tarief verschuldigd over de overeengekomen arbeidsduur voor de resterende looptijd van de opdracht ook in de omstandigheid dat de opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de kandidaat heeft of de uitzendkracht niet te werk kan stellen, tenzij anders overeengekomen.

3. De werktijden, de arbeidsduur, de pauze en de rusttijden van de kandidaat zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat ervoor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de kandidaat

voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet erop toe dat de kandidaat de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

4. Vakantie en verlof van de kandidaat worden geregeld in overeenstemming met 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 over 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. Als 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. Het aangaan van een arbeidsverhouding met een kandidaat

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een kandidaat verstaan:

- het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de kandidaat;
- het laten aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door een derde met de kandidaat om deze vervolgens weer werkzaamheden te laten verrichten bij opdrachtgever;
- het laten ter beschikking stellen van de betreffende kandidaat aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
- het aangaan van een arbeidsverhouding door de kandidaat met een derde, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW).

2. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder kandidaat tevens verstaan:

- de kandidaat die bij de uitzendonderneming is ingeschreven;
- de kandidaat die is voorgesteld aan de opdrachtgever; -
- de kandidaat wiens terbeschikkingstelling minder dan drie maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met de opdrachtgever is geëindigd.

3. De opdrachtgever is gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een kandidaat enkel als en voor zover wordt voldaan aan het hieronder in dit artikel bepaalde.

4. De opdrachtgever brengt de uitzendonderneming schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de kandidaat een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven.

5. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de kandidaat aangaan als en voor zover de kandidaat de arbeidsovereenkomst met de uitzendonderneming niet rechtsgeldig kan doen eindigen

of beëindigd heeft, en indien en voor zover de opdrachtgever de opdracht met de uitzendonderneming niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.

6. Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 3 tot en met lid 5 van dit artikel bepaalde na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding met de kandidaat aangaat voor dezelfde of een andere functie, is de opdrachtgever aan de uitzendonderneming de volgende vergoeding verschuldigd: indien de arbeidsverhouding met de kandidaat aanvangt vóórdat er in de desbetreffende terbeschikkingstelling 1040 normale uren door de kandidaat zijn gewerkt: een vergoeding van 75 % van het laatstelijk geldende opdrachtgeverstarief voor de betrokken kandidaat over 1040 uren minus de door de kandidaat reeds gewerkte normale uren. Indien de arbeidsverhouding met de kandidaat aanvangt nadat er in de desbetreffende terbeschikkingstelling 1040 normale uren door de kandidaat zijn gewerkt: een vergoeding van 1 bruto maandloon op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand vermenigvuldigd met het op dat moment geldende uurtarief van de opdrachtgever.

Onder 'gewerkte uren' wordt in dit artikel verstaan: uren waarin de kandidaat bij de opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de opdracht.

De opdrachtgever is de in dit lid genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de kandidaat binnen drie maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert, of indien de opdrachtgever de kandidaat binnen drie maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en de opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende kandidaat een arbeidsverhouding aangaat c.q. laat aangaan. Ook wanneer de kandidaat als zzp-er de werkzaamheden bij de opdrachtgever voortzet.

7. Indien een kandidaat door tussenkomst van de uitzendonderneming aan een mogelijke opdrachtgever is voorgesteld en deze mogelijke opdrachtgever met die kandidaat een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is deze mogelijke opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 75% van het opdrachtgeverstarief, dat voor de betrokken kandidaat van toepassing zou zijn geweest over een periode van 1040 uur, indien de terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen. De opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd als de opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van de uitzendonderneming in contact is gekomen met de kandidaat. Ook als de kandidaat binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert of indien de opdrachtgever de kandidaat binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gebracht rechtstreeks of via derden benadert, en naar aanleiding daarvan met de betreffende kandidaat een arbeidsverhouding aangaat c.q. laat aangaan, is de opdrachtgever de vergoeding verschuldigd zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid.

8. Als de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de kandidaat tijdens een opdracht die tussentijds opzegbaar is, is de opdrachtgever gerechtigd te besluiten de krachtens opdracht overeengekomen opzegtermijn niet in acht te nemen. In dat geval is de opdrachtgever echter gehouden de schade te vergoeden die de uitzendonderneming hierdoor lijdt. Deze schade wordt gefixeerd op 75% van het opdrachtgeverstarief over de niet in acht genomen opzegtermijn voor de betreffende opdracht. Het opdrachtgeverstarief zoals genoemd in de vorige zin wordt in deze berekend over de laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren of overuren in die opzegtermijnperiode met een minimum van 20 uur per week. Daarnaast dient de opdrachtgever de in lid 6. van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.

9. Als de opdrachtgever met de kandidaat een arbeidsverhouding aangaat tijdens een opdracht die niet tussentijds opzegbaar is, is de opdrachtgever gehouden het overeengekomen

opdrachtgeverstarief voor de betreffende kandidaat voor de resterende duur van de opdracht (gebaseerd op laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren of overuren met een minimum van 20 uur) te voldoen. Daarnaast dient de opdrachtgever de in lid 6. van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.

10. Het bepaalde in artikel 17 (Betaling en gevolgen wanbetaling) van deze Algemene Voorwaarden is eveneens van toepassing op de in rekening gebrachte vergoedingen uit hoofde van dit artikel.

Artikel 10. Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht en indien nodig op eerst verzoek van de uitzendonderneming verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de kandidaat 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 uitzendonderneming is verplicht inlenersbeloning toe te passen tenzij de kandidaat (voor bepaalde tijd) onder een bij CAO bepaalde allocatiegroep valt. De beloning van de kandidaat, 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. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het bepaalde in de Wet aanpak schijnconstructies, op grond waarvan de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het juiste loon aan de kandidaat.

3. Als op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de kandidaat uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan de uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de kandidaat zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, als de kandidaat op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving en/of de CAO. Als de aanpassing leidt tot een hogere beloning, is de uitzendonderneming gerechtigd de beloning van de kandidaat én het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig te corrigeren. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief aan de uitzendonderneming verschuldigd vanaf het moment dat de kandidaat aanspraak heeft op de hogere beloning op grond van wet- en regelgeving en/of de CAO

4. De opdrachtgever stelt de uitzendonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen. Dit lid is niet van toepassing indien en zo lang als de kandidaat wordt beloond overeenkomstig de CAO-beloning voor de allocatiegroep.

5. Het bij de opdrachtgever herplaatsen of verplaatsen van bij opdrachtgever werkende kandidaten of kandidaten die werkzaam zijn geweest bij opdrachtgever kan enkel na overleg tussen opdrachtgever en uitzendonderneming en na schriftelijke instemming van de uitzendonderneming plaatsvinden.

6. Als en voor zover voor de kandidaat vanwege niet indeelbaarheid een eigen beloning wordt vastgesteld, stelt de opdrachtgever de uitzendonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van een wijziging in het functiegebouw van de opdrachtgever die tot gevolg heeft dat de door de kandidaat uitgeoefende functie alsnog in het functiegebouw van de opdrachtgever kan of had moeten worden ingedeeld. De beloning en het opdrachtgeverstarief worden in dat geval overeenkomstig lid 3 van dit artikel aangepast.

7. Vergoedingen en toeslagen zoals die voor overwerk, reisen/reistijd, fysiek belastende omstandigheden, werk in ploegendiensten of onregelmatigheid, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen), verschoven uren en/of bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten worden beloofd overeenkomstig de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning en/of andere toepasselijke arbeidsvoorwaardenregelingen) en worden aan de opdrachtgever doorberekend.

Artikel 11. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de kandidaat bij de uitoefening van leiding en toezicht, en ook 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 kandidaat 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. Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde kandidaat vervolgens (na toestemming van de uitzendonderneming) door opdrachtgever ter beschikking is gesteld aan een derde, dan is de inlenersbeloning gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van die derde, waar de kandidaat onder leiding en toezicht werkzaam is.

3. De opdrachtgever kan de kandidaat slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, als de uitzendonderneming en de kandidaat daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.

4. Tewerkstelling van de kandidaat in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is enkel toegestaan na uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de uitzendonderneming. De tewerkstelling van de kandidaat in het buitenland is in ieder geval slechts mogelijk voor bepaalde tijd, onder de voorwaarden dat de opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én de tewerkstelling met nader overeengekomen voorwaarden schriftelijk is overeengekomen met de uitzendonderneming en met de kandidaat.

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 tenietgegaan.

6. De uitzendonderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de kandidaat zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de kandidaat.

7. De uitzendonderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die kandidaten zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan tegenover opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.

8. De opdrachtgever vrijwaart de uitzendonderneming voor aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van de uitzendonderneming als werkgever van de kandidaat – direct of indirect – terzake van de in dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen

9. 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 12. Arbeidsomstandigheden

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever is jegens de kandidaat en de uitzendonderneming verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek, gezondheid, welzijn en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

2. De opdrachtgever is gehouden om aan de kandidaat 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 kandidaat actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

3. Indien de kandidaat een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen 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 kandidaat alle schade vergoeden die de kandidaat in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, als 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 BW.

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 13. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

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

3. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 Waadi. Het is de uitzendonderneming niet toegestaan kandidaten ter beschikking te stellen aan de opdrachtgever of in het gedeelte van de onderneming van opdrachtgever waar een werkstaking, uitsluiting of

bedrijfsbezetting bestaat. De opdrachtgever zal de uitzendonderneming tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder doch niet uitsluitend een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.

De opdrachtgever zal in de uitvoering van zijn toezicht en leiding over de kandidaat uitdrukkelijk geen opdrachten aan de kandidaat verstrekken waardoor artikel 10 Waadi zal worden overtreden. Zoals, maar niet beperkt tot, het door kandidaten laten uitvoeren van werkzaamheden die normaliter worden uitgevoerd door werknemers die op dat moment deelnemen aan de collectieve acties.

4. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a Waadi. De opdrachtgever zal voor de aanvang van de terbeschikkingstelling en daarna wanneer nodig tijdig en volledig schriftelijk of elektronisch informatie over de arbeidsvoorwaarden aan de uitzendonderneming verschaffen.

Hoofdstuk 3. Financiële bepalingen

Artikel 14. Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan de uitzendonderneming verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de door de kandidaat gewerkte uren en/of (als 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 kandidaat. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt btw in rekening gebracht.

2. De uitzendonderneming is gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, als 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.

3. Als de opdrachtgever in strijd met lid 2 van dit artikel en/of artikel 10 (Functie en Beloning) van deze Algemene Voorwaarden niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.

4. De uitzendonderneming kan jaarlijks in de eerste week van het jaar haar tarieven indexeren conform de procentuele stijging van de loonkosten in de sector zakelijke dienstverlening zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek in het jaar.

5. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekendgemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd.

6. Als 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 ook 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 15. Bijzondere (minimale) betalingsverplichtingen

1. Als er sprake is van een oproepovereenkomst met de kandidaat volgens artikel 7:628a BW dan:

- zal de kandidaat altijd voor minimaal 3 uur dienen te worden opgeroepen en te werk worden gesteld. De uitzendonderneming zal, ongeacht of de kandidaat dit minimum werkt of niet voor elke dienst deze minimale termijn van 3 uur aan opdrachtgever volledig doorbelasten (conform artikel 14 lid 1 (Opdrachtgeverstarief) van deze Algemene Voorwaarden) incl. eventueel toepasselijke toeslagen en vermeerderd met kostenvergoedingen die de uitzendonderneming verschuldigd is aan de kandidaat;
- zal de kandidaat als binnen 4 kalenderdagen zijn oproep wijzigt en/of vervalt, die gewijzigde en/of afgezegde uren (incl. gebruikelijke emolumenten) betaald dienen te krijgen. De uitzendonderneming zal naast de gewerkte uren ook deze gewijzigde en/of afgezegde uren aan opdrachtgever volledig doorbelasten (in overeenstemming met artikel 14 lid 1 (Opdrachtgeverstarief) van deze Algemene Voorwaarden) incl. eventueel toepasselijke toeslagen en vermeerderd met kostenvergoedingen die de uitzendonderneming verschuldigd is aan de kandidaat;
- zal de kandidaat in zijn 13e maand een aanbod tot vaste urenomvang ontvangen in overeenstemming met artikel 7:628a lid 5 BW. Naar gelang de situatie en behoeftes kan de uitzendonderneming na overleg met opdrachtgever bepalen of er al dan niet voortijdig (voor de 13e maand) reeds een vaste urenomvang wordt aangeboden aan de kandidaat. Na aanvaarding van dit aanbod geldt hetgeen bepaald in deze Algemene Voorwaarden over dit type overeenkomst zoals onder meer artikel 3 lid 3 (De opdracht en de ter beschikkingstelling) en artikel 7 lid 2 (Arbeidsduur en werktijden) van deze Algemene Voorwaarden.

Bovenstaande zal ook gelden bij een eventuele toegestane afwijking zoals bepaald in artikel 5 lid 2 (Opschortingsrecht) van deze Algemene Voorwaarden.

2. Indien geen sprake is van een oproepovereenkomst met de kandidaat maar ingevolge de opdracht de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week belooft én de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd is de opdrachtgever ten minste gehouden aan de uitzendonderneming per oproep te betalen het opdrachtgeverstarief (conform artikel 14 lid 1 (Opdrachtgeverstarief) van deze Algemene Voorwaarden) incl. eventueel toepasselijke toeslagen en vermeerderd met kostenvergoedingen die de uitzendonderneming verschuldigd is aan de kandidaat, berekend over drie (3) gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens de uitzendonderneming.

Artikel 16. Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording van de uren van de kandidaat met inachtneming van deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten.
2. De opdrachtgever en uitzendonderneming kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt met behulp van een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten of declaratieformulieren.
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 kandidaat correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de kandidaat, 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. Als de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat de uitzendonderneming aansluitend aan de door de kandidaat 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 kandidaat de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Als en voor zover de kandidaat de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de uitzendonderneming gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de kandidaat, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn. Op verzoek van de uitzendonderneming geeft opdrachtgever inzage in de oorspronkelijke tijdsregistratie van opdrachtgever en verstrekt de opdrachtgever een afschrift hiervan.
6. Als de tijdverantwoording geschiedt middels door de kandidaat aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de kandidaat bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de kandidaat bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 17. Betaling en gevolgen wanbetaling

1. De opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door de uitzendonderneming ingediende nota binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum te voldoen. Als een nota niet binnen deze periode is betaald, is de opdrachtgever vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand tot een volle maand wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is aan opdrachtgever niet toegestaan.
2. In het geval op uitdrukkelijk verzoek van de opdrachtgever de nota specifieke opdracht of opdrachtgever informatie moet vermelden, zoals bijvoorbeeld een inkoopnummer ("PO nummer") zal de opdrachtgever er voor zorgdragen dat voor de aanvang van de werkzaamheden van de kandidaat maar uiterlijk vijf kalenderdagen voordat de 1e nota (conform overeengekomen facturatietermijn) wordt verstuurd naar opdrachtgever, de benodigde informatie aan de uitzendonderneming is verstrekt opdat de uitzendonderneming tijdig en correct kan factureren.

3. Als voorgaande gegevens niet tijdig zijn verstrekt door opdrachtgever zal de uitzendonderneming ondanks de ontbrekende gegevens nog steeds gerechtigd zijn te factureren en zal opdrachtgever de nota tijdig, conform overeengekomen betalingstermijn, betalen. Het ontbreken van de gegevens ontslaat opdrachtgever niet van zijn tijdige betalingsverplichting. Opschorting van betaling of verrekening is opdrachtgever niet toegestaan.

4. Uitsluitend betalingen aan de uitzendonderneming of aan een door de uitzendonderneming schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan kandidaten of het verstrekken van voorschotten aan kandidaten zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.

5. De in het bezit van de uitzendonderneming zijnde kopie van de door de uitzendonderneming verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.

6. Reclames over enige nota moeten binnen tien kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij de uitzendonderneming zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de opdrachtgever. De bewijslast over tijdige indiening van de reclame rust op de opdrachtgever. Als een klacht wordt ingediend, kan de opdrachtgever niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.

7. Alle kosten van inning komen geheel voor rekening van de opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van 250 EUR per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door de uitzendonderneming of door de derde die tot de betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door de uitzendonderneming ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de opdrachtgever verschuldigd zijn.

Hoofdstuk 4. Algemene Bepalingen

Artikel 18. Intellectuele en industriële eigendom

1. De uitzendonderneming zal de kandidaat op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen om –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 kandidaat toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Als de uitzendonderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de kandidaat 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 kandidaat 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 tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de kandidaat verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de kandidaat zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 19. 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 door 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 kandidaat verplichten geheimhouding te betrachten over al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de kandidaat een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

3. Het staat de opdrachtgever vrij om de kandidaat 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 kandidaat.

Artikel 20. Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1. De opdrachtgever aan wie door de uitzendonderneming een kandidaat ter beschikking wordt gesteld, verifieert en stelt de identiteit vast van de kandidaat in overeenstemming met de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, waaronder begrepen doch niet beperkt tot de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), de Wet op de loonbelasting en de Wet op de identificatieplicht. Ook zal de opdrachtgever voldoen aan de op de hem deswege rustende administratie- en bewaarplichten.

2. Ter zake vreemdelingen verklaart de opdrachtgever zich uitdrukkelijk bekend met de Wav, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document bedoeld in artikel 1 sub 1 tot en met 3 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van dit document, 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 Wav aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

Artikel 21. 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 al afzonderlijk in deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 22. 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.

2. Iedere uit de opdracht en/of overeenkomst aangaande ter beschikking stellen van kandidaten direct voortvloeiende aansprakelijkheid van de uitzendonderneming is beperkt tot het door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van vier maanden, doch tot maximaal € 25.000,- per gebeurtenis - waarbij een reeks samenhangende gebeurtenissen geldt als een gebeurtenis- en maximaal € 75.000,- per jaar.

3. Aansprakelijkheid van de uitzendonderneming voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 23. Bejegening uitzendkracht

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 kandidaten.

2. Opdrachtgever is bekend met de Klokkenluiderswet en waarborgt dat de kandidaat op de gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot de klokkenluidersregeling indien de opdrachtgever een dergelijke regeling kent of op hem van toepassing is.

3. Indien de opdrachtgever een klachtenregeling kent met betrekking tot de bejegening van werknemers, zal hij waarborgen dat de kandidaat op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot deze klachtenregeling. Het gaat hierbij enkel om klachten die niet het werkgeverschap van de uitzendonderneming betreffen. Dit alles, voor zover er geen wettelijke verplichtingen anderszins bestaan.

Artikel 24. Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de kandidaat 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 in overeenstemming met wet- en regelgeving.

2. Als de kandidaat medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de kandidaat onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

3. Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) over de (verwachte) inzet van kandidaten in zijn onderneming. Als 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 25. Verwerking persoonsgegevens

1. De uitzendonderneming verwerkt persoonsgegevens als daar een gerechtvaardigd en specifiek doel voor is. De persoonsgegevens worden zorgvuldig behandeld en beveiligd. Dit doet de uitzendonderneming in overeenstemming met (privacy) wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De volledige privacy-mededelingen, inclusief het

recht van toegang tot en verbetering van persoonsgegevens, zijn verkrijgbaar via de website van JY Uitzendgroep.

2. De opdrachtgever verklaart zich nadrukkelijk bekend met de geldende wet- en regelgeving over de verwerking van persoonsgegevens. De uitzendonderneming en de opdrachtgever zullen elkaar in staat stellen voornoemde wetgeving te kunnen naleven.

3. De opdrachtgever zal de via de uitzendonderneming verkregen persoonsgegevens in ieder geval slechts gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verkregen, zal deze niet langer bewaren dan in overeenstemming met wet- en regelgeving toegestaan en zal zorgen voor een adequate beveiliging van deze persoonsgegevens. Opdrachtgever zal daar waar vereist de kandidaat op de hoogte brengen van eventueel van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welk doeleinde deze gegevens worden verwerkt.

Artikel 26 Bedrijfsauto

1. De opdrachtgever kan beslissen de kandidaat (indien noodzakelijk en/of wenselijk voor de uitoefening van de functie van de kandidaat) in een bedrijfsauto (o.a. huurauto, leaseauto) te laten rijden. Voorafgaand aan deze beslissing dient opdrachtgever hierover overleg te voeren met de uitzendonderneming en de noodzakelijke gegevens aan de uitzendonderneming te verstrekken opdat de uitzendonderneming voor de verplichte fiscale bijtelling kan zorgdragen. Opdrachtgever dient met de kandidaat zelf rechtstreeks een zogenaamde gebruikersovereenkomst af te sluiten omtrent de regels van gebruik van de bedrijfsauto, schadeposten, boetes etc. De uitzendonderneming kan hier niet aansprakelijk of verantwoordelijk voor worden gehouden.

Artikel 27. 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 uitzendonderneming is gevestigd.

Artikel 28. Slotbepaling

1. Als 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.

JY Flex BV behoudt zich het recht voor om, indien JY Flex BV dit redelijkerwijs nodig acht, de algemene voorwaarden aan te passen of te beëindigen zonder dit vooraf aan te kondigen of toestemming voor te vragen.