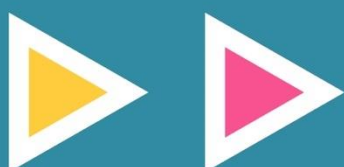


Jelle.

● ● ● ● **SINDS '85**



ALGEMENE VOORWAARDEN JELLE B.V.

De Algemene Voorwaarden van Jelle zijn gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken te Rotterdam d.d. 24.04.2025, onder nummer 24155500.

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN.....	2
<i>Artikel 1. Definities</i>	<i>2</i>
<i>Artikel 2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden</i>	<i>3</i>
<i>Artikel 3. Totstandkoming van de inleenovereenkomst</i>	<i>3</i>
<i>Artikel 4. Wijze van facturering</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 5. Betalingsvoorwaarden</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 6. Ontbinding</i>	<i>5</i>
<i>Artikel 7. Aansprakelijkheid</i>	<i>6</i>
<i>Artikel 8. Overmacht.....</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 9. Geheimhouding.....</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 10. Anti-ronselbeding.....</i>	<i>8</i>
<i>Artikel 11. Toepasselijk recht, bevoegde rechter en slotbepalingen</i>	<i>8</i>
HOOFDSTUK 2: TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: ALGEMEEN	9
<i>Artikel 12. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 13. Inhoud, duur en einde van de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht(en)</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 14. Informatieverplichting inlener</i>	<i>11</i>
<i>Artikel 15. De civiele ketenaansprakelijkheid voor loon.....</i>	<i>12</i>
<i>Artikel 16. Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door inlener met de arbeidskracht</i>	<i>12</i>
<i>Artikel 17. Zorgverplichting inlener en vrijwaring jegens de onderneming</i>	<i>13</i>
<i>Artikel 18. Identificatie en persoonsgegevens.....</i>	<i>14</i>
<i>Artikel 19. Informatieportaal en urenregistratie.....</i>	<i>14</i>
<i>Artikel 20. Opleiding en Training.....</i>	<i>15</i>
HOOFDSTUK 2A: TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: UITZENDEN	16
<i>Artikel 21. Toepasselijkheid algemene bepalingen</i>	<i>16</i>
<i>Artikel 22. Selectie van arbeidskrachten</i>	<i>16</i>
<i>Artikel 23. Het inlenerstarief bij uitzenden.....</i>	<i>16</i>
<i>Artikel 24. Verzuim, verlof en feestdagen</i>	<i>17</i>
HOOFDSTUK 2B: TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: PAYROLLING	17
<i>Artikel 25. Toepasselijkheid algemene bepalingen</i>	<i>18</i>
<i>Artikel 26. Informatieverplichting inlener bij payrolling</i>	<i>18</i>
<i>Artikel 27. Het inlenerstarief bij payrolling.....</i>	<i>18</i>
HOOFDSTUK 3: WERVING & SELECTIE.....	19
<i>Artikel 28. Toepasselijkheid algemene bepalingen</i>	<i>19</i>
<i>Artikel 29. Betalingsvoorwaarden W&S</i>	<i>19</i>
<i>Artikel 30. Vervolgtraject na Beëindiging.....</i>	<i>19</i>
<i>Artikel 31. Vergoeding bij Afwijzing Kandidaat.....</i>	<i>19</i>
<i>Artikel 32. Intrekking Vacature en Verantwoordelijkheden</i>	<i>19</i>
HOOFDSTUK 4: SLOTBEPALINGEN	21
<i>Artikel 33. Vertrouwelijkheid.....</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 34. Intellectuele eigendom.....</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 35. Handhaving</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 36. Toepasselijk recht en geschillen</i>	<i>21</i>

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Onderneming:** Jelle B.V., die arbeidskrachten aan een inlener ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
2. **Arbeidskracht:** iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van de onderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de inlener.
3. **Inlener:** iedere natuurlijke of rechtspersoon aan wie arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld door de onderneming.
4. **Inleenovereenkomst:** de overeenkomst tussen de onderneming en de inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld.
5. **Inlenerstarief:** het bedrag per tijdseenheid dat de inlener aan de onderneming verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van de onderneming.
6. **Uitzendovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidskracht door de onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om krachtens een door deze met de onderneming gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten.
7. **Payrollovereenkomst:** de payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de inleenovereenkomst tussen de onderneming en de inlener niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de onderneming alleen met toestemming van de inlener bevoegd is de arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.
8. **Arbeidsbemiddelingsonderneming:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die ten behoeve van een opdrachtgever, een werkzoekende, dan wel beiden, behulpzaam is bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid, waarbij de totstandkoming van een directe contractuele arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de werkzoekende wordt beoogd.
9. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van de diensten van de arbeidsbemiddelingsonderneming.
10. **Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over arbeidskrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.**
11. **Geautomatiseerd aanbod:** het via geautomatiseerde systemen voorstellen en/of ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan de inlener, waarbij het selectie- en matchingsproces geheel of gedeeltelijk zonder directe menselijke tussenkomst plaatsvindt.

Artikel 2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden

12. Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van de onderneming aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen de onderneming en de inlener waarop de onderneming deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten.
13. De inlener met wie eenmaal op deze voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de onderneming gesloten inleenovereenkomst in te stemmen.
14. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
15. De onderneming is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de inlener voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
16. Jelle behoudt zich het recht voor deze algemene voorwaarden eenzijdig te wijzigen. Wijzigingen treden in werking 30 dagen na de datum waarop ze zijn gepubliceerd op onze website en/of zijn gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel, tenzij bij de bekendmaking een latere datum wordt aangegeven.
17. Indien een inlener een wijziging niet wenst te accepteren, dient hij dit binnen 14 dagen na bekendmaking schriftelijk kenbaar te maken. Jelle zal dan in overleg treden met de inlener om tot een passende oplossing te komen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, heeft de inlener het recht de overeenkomst te beëindigen tegen de datum waarop de gewijzigde voorwaarden van kracht worden.
18. Jelle zal inleners tijdig (ten minste 30 dagen voorafgaand aan de inwerkingtreding) informeren over wijzigingen in de algemene voorwaarden. Dit gebeurt via e-mail en door publicatie op onze website www.jelle.com.
19. Deze voorwaarden zijn ook van toepassing zodra de inlener:
 - a) zich registreert op het platform van de onderneming;
 - b) een kandidaat-voorstel van de onderneming ontvangt (zowel via geautomatiseerde systemen als via medewerkers);
 - c) reageert op een kandidaat-voorstel;
 - d) in gesprek gaat met een door de onderneming voorgestelde kandidaat;
 - e) op enigerlei wijze gebruik maakt van de diensten van de onderneming.
20. Door het in ontvangst nemen van voorstellen of het voeren van gesprekken met kandidaten verklaart de inlener zich akkoord met deze voorwaarden, ook indien nog geen formele inleenovereenkomst tot stand is gekomen.

Artikel 3. Totstandkoming van de inleenovereenkomst

1. De inleenovereenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de inlener of doordat de onderneming feitelijk arbeidskrachten ter beschikking stelt aan de inlener.
2. De specifieke voorwaarden waaronder de arbeidskracht door de onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener zijn opgenomen in de inleenovereenkomst.
3. Een wijziging of aanvulling van de inleenovereenkomst wordt pas van kracht nadat deze door de onderneming schriftelijk is bevestigd.
4. Een inleenovereenkomst kan ook tot stand komen door acceptatie door de inlener van een geautomatiseerd aanbod via het digitale platform van de onderneming. Deze acceptatie kan zowel

expliciet (door actieve bevestiging) als impliciet (door het daadwerkelijk inzetten van de arbeidskracht) plaatsvinden.

5. Bij een geautomatiseerd aanbod geldt dat de inlener:
 - a) zelf verantwoordelijk is voor het controleren van de geschiktheid van de voorgestelde arbeidskracht;
 - b) de voorgestelde arbeidskracht binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden mag afwijzen conform artikel 22.3;
 - c) door acceptatie van het aanbod bevestigt dat alle door het systeem voorgestelde voorwaarden, waaronder het tarief, van toepassing zijn.

Artikel 4. Wijze van facturering

1. De facturen van de onderneming worden uitsluitend digitaal verzonden en zijn gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
2. De inlener is verplicht gebruik te maken van het digitale urenregistratiesysteem van de onderneming. Bij niet of onjuist gebruik hiervan is de onderneming gerechtigd om een toeslag van 15% op het inlenerstarief in rekening te brengen over de betreffende periode.
3. De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording. De inlener is aansprakelijk voor de schade die de onderneming lijdt, indien de inlener niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen de bestuurlijke boete op grond van artikel 18b lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
4. Bij verschil tussen de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener behouden gegevens daarvan, geldt de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de inlener het tegendeel aantoont.
5. Als de arbeidskracht de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan de onderneming het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de arbeidskracht, tenzij de inlener aantoont dat de door de inlener gehanteerde tijdverantwoording correct is.
6. De inlener draagt er zorg voor dat de facturen van de onderneming zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald.
7. Op eerste verzoek van de onderneming zal de inlener een schriftelijke machtiging verstrekken aan de onderneming om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van de inlener. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken.

Artikel 5. Betalingsvoorwaarden

1. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan de onderneming werken voor de inlener bevrijdend.
2. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de inlener aan de arbeidskracht, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen de onderneming niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.

3. Als de inlener een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de inlener aan de onderneming kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.
4. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag, is de inlener met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een vertragingsrente verschuldigd gelijk aan de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW over het factuurbedrag aan de onderneming.
5. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die de onderneming moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van de onderneming, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.
6. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de inlener daartoe - naar de mening van de onderneming - aanleiding geeft, is de inlener verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de onderneming:
 - a) een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in artikel 4 lid 7 van deze voorwaarden te verstrekken; en/of
 - b) een voorschot te verstrekken; en/of
 - c) afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens de onderneming, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.

De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de inlener.

7. Ingeval de inlener geen gehoor geeft aan een verzoek van de onderneming als bedoeld in het vorige lid, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert de inlener van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling nodig is. Indien de inlener in verzuim verkeert, is de onderneming gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst op te schorten dan wel de inleenovereenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat de onderneming een schadevergoeding verschuldigd is aan de inlener. Alle vorderingen van de onderneming worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.
8. Beperking gebruik G-rekening
 - a) De inlener kan maximaal 15% van het factuurbedrag voldoen via storting op een G-rekening.
 - b) Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, wordt ervan uitgegaan dat het volledige factuurbedrag zonder gebruik van een G-rekening wordt voldaan.
 - c) Indien de inlener gebruik wenst te maken van een G-rekening, dient dit vooraf schriftelijk met de onderneming te worden overeengekomen.

Artikel 6. Ontbinding

1. Als een partij in gebreke blijft aan haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald - gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en haar een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren, en nakoming is uitgebleven.
2. Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:

- a) de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of haar (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
 - b) de andere partij haar eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c) de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d) de andere partij haar huidige onderneming staakt;
 - e) buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de inleenovereenkomst na te kunnen komen.
3. Als de inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens de onderneming nog niet is uitgevoerd.
 4. Bedragen die de onderneming vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de inlener aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

Artikel 7. Aansprakelijkheid

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is de onderneming niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de arbeidskracht, de inlener of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, verband houdend met een inleenovereenkomst, waaronder mede te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:
 - a) de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht door de onderneming aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die arbeidskracht niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten;
 - b) eenzijdige opzegging van de uitzend- of payrollovereenkomst door de arbeidskracht;
 - c) toedoen of nalaten van de arbeidskracht, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de arbeidskracht;
 - d) het zonder schriftelijke toestemming van de onderneming doorlenen door de inlener van de arbeidskracht.
2. Eventuele aansprakelijkheid van de onderneming voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:
 - a) het bedrag dat de verzekering van de onderneming uitkeert, dan wel;
 - b) indien de onderneming niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door de onderneming gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat door de onderneming in de maand voorafgaand aan de schademelding bij de inlener in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat de onderneming in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de inlener volgens de inleenovereenkomst in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.
3. Voor gevolgschade zoals gederfde winst en gemiste besparingen en voor indirecte schade, is de onderneming nimmer aansprakelijk.
4. De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
5. In ieder geval dient de inlener de onderneming te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de arbeidskracht of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die arbeidskracht of derden.

6. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de onderneming en/of diens leidinggevend personeel.
7. De onderneming heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van de onderneming maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

Artikel 8. Overmacht

1. In geval van overmacht van de onderneming zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmacht toestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van de onderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de inleenovereenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
2. Zodra zich bij de onderneming een overmacht toestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de inlener.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zolang de overmacht toestand voortduurt, zullen de verplichtingen van de onderneming zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds vóór het intreden van de overmacht toestand zijn ontstaan.
5. Als de overmacht toestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmacht toestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de inleenovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De inlener is ook na zodanige beëindiging van de inleenovereenkomst gehouden de door hem aan de onderneming verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan de onderneming te betalen.
6. De onderneming is tijdens de overmacht toestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de inlener, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de inleenovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

Artikel 9. Geheimhouding

1. De onderneming en de inlener zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of inleenovereenkomst, verstrekken aan derden. Dit tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de inleenovereenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Op verzoek van de inlener zal de onderneming de arbeidskracht verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de arbeidskracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de inlener vrij om de arbeidskracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De inlener informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan de onderneming.

4. De onderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de arbeidskracht.

Artikel 10. Anti-ronselbeding

1. Het is de inlener zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming niet toegestaan om gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst en gedurende 24 maanden na beëindiging daarvan, medewerkers van de onderneming (waaronder maar niet beperkt tot recruitment consultants, accountmanagers en andere kantoormedewerkers) direct of indirect in dienst te nemen of anderszins werkzaamheden voor zich te laten verrichten.
2. Bij overtreding van het bepaalde in lid 1 van dit artikel is de inlener aan de onderneming een direct opeisbare boete verschuldigd van € 25.000,- per overtreding en € 1.000,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de onderneming om volledige schadevergoeding te vorderen.
3. Onder medewerkers van de onderneming worden in dit artikel mede verstaan personen die in de voorafgaande 24 maanden bij de onderneming in dienst zijn geweest.

Artikel 11. Toepasselijk recht, bevoegde rechter en slotbepalingen

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten, inleenovereenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen, zullen in eerste aanleg uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarin de onderneming is gevestigd, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.
3. Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.
4. De onderneming is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde van een inleenovereenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de inlener niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst over te dragen aan een derde.

HOOFDSTUK 2: TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: ALGEMEEN

Artikel 12. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

1. De arbeidskracht werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De onderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de inlener dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving.
2. De ter beschikking gestelde arbeidskracht is met de onderneming een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW of een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW aangegaan. De inleenovereenkomst tussen onderneming en inlener is hiervoor bepalend: als de onderneming in het kader van de opdracht geen allocatieve functie heeft (geen werving en selectie doet) en er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling bij de inlener, dan is er sprake van een payrollovereenkomst. Als er geen sprake is van het voorgaande, dan is er sprake van een uitzendovereenkomst.
3. Indien de onderneming en de arbeidskracht een uitzendovereenkomst zijn aangegaan, is hoofdstuk 2A van deze algemene voorwaarden van toepassing op de rechtsverhouding tussen de onderneming en de inlener. Indien de onderneming en de arbeidskracht een payrollovereenkomst zijn aangegaan, is hoofdstuk 2B van deze algemene voorwaarden van toepassing op de rechtsverhouding tussen de onderneming en de inlener.
4. De inlener zal zonder schriftelijke toestemming van de onderneming, de door hem ingeleende arbeidskracht niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de onderneming gerechtigd is om de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht en/of de inleenovereenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de inlener in rekening te brengen. De inlener stelt de onderneming alsdan volledig schadeloos.

Artikel 13. Inhoud, duur en einde van de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht(en)

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

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

5. Indien de arbeidskracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de onderneming verplicht om de arbeidskracht na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de arbeidskracht wordt geaccepteerd, dan zal het inlenerstarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang en niet over het feitelijk aantal gewerkte uren.
6. De inleenovereenkomst kan niet worden beëindigd zolang er arbeidskrachten aan de inlener ter beschikking worden gesteld.
7. De terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 13.1 kan niet tussentijds worden beëindigd. Indien de inlener dit toch wenst kan de terbeschikkingstelling uitsluitend tussentijds eindigen onder de voorwaarde dat de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling. De onderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief tot de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de arbeidskracht.
8. Bij een terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 13.1 geldt een opzegtermijn van vierentwintig (24) kalendermaanden, tenzij in de inleenovereenkomst anders is overeengekomen.
9. Indien de inlener, buiten medeweten van de onderneming, een rol heeft gespeeld in het allocatieproces c.q. de werving en selectie van de arbeidskracht, uit hoofde waarvan de uitzendovereenkomst converteert in een payrollovereenkomst, dan zal het inlenerstarief met terugwerkende kracht opnieuw worden vastgesteld volgens artikel 24. De inlener is alsdan gehouden om het inlenerstarief te blijven betalen gedurende de duur van de payrollovereenkomst, zoals overeengekomen tussen onderneming en arbeidskracht. De inlener kan de arbeidskracht een arbeidsovereenkomst aanbieden, teneinde de doorlopende betalingsverplichting te laten eindigen. De onderneming zal zich bij een gewenst einde van de terbeschikkingstelling inspannen om de payrollovereenkomst te beëindigen, dan wel de arbeidskracht te herplaatsen, waarbij alle bijkomende kosten aan de inlener zullen worden doorberekend.
10. De onderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de arbeidskracht met een uitzend-, of payrollovereenkomst voor bepaalde tijd, de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de uitzend-, of payrollovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig of niet correct informeren van de onderneming leidt ertoe dat de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding aan de arbeidskracht ex artikel 7:668 lid 3 BW integraal aan de onderneming dient te vergoeden.
11. Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de arbeidskracht, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener de onderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen. De onderneming zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.
12. Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener de onderneming hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de onderneming

verschuldigd het aantal uren zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief.

13. De inlener verplicht zich om een arbeidskracht minimaal 4160 uur in te lenen, tenzij anders overeengekomen in de inleenovereenkomst.
 - a) Indien de inlener de inleenovereenkomst tussentijds beëindigt en de arbeidskracht zich in een fase bevindt waarin beëindiging mogelijk is, geldt geen verdere betalingsverplichting voor de resterende uren.
 - b) Voor arbeidskrachten in een fase waarin tussentijdse beëindiging niet mogelijk is zonder doorbetalingsverplichting, blijft de inlener gehouden tot naleving van de contractuele verplichtingen, inclusief betaling over de resterende uren tot 4160 uur indien van toepassing.
 - c) Deze bepaling laat onverlet de overige afspraken en verplichtingen zoals vastgelegd in de inleenovereenkomst en cao.

Artikel 14. Informatieverplichting inlener

1. De inlener informeert de onderneming tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 21 of 24 van de algemene voorwaarden ex artikel 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, zodat de onderneming het loon van de arbeidskracht kan vaststellen.
2. De onderneming is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten als bedoeld in artikel 23 onvolledig of onjuist zijn vastgesteld.
3. Als de inlener voornemens is de arbeidskracht een auto ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan de onderneming. Uitsluitend in overleg met de onderneming komt de inlener met de arbeidskracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die de onderneming lijdt.
4. De inlener dient alle relevante documentatie, waaronder maar niet beperkt tot de inlenersbeloning, werkplekanalyse en bedrijfsinformatie, uiterlijk vijf werkdagen voor aanvang van de werkzaamheden volledig en correct aan te leveren. Bij niet tijdige of onvolledige aanlevering heeft de onderneming het recht om:
 - a) de terbeschikkingstelling uit te stellen, en/of
 - b) administratieve kosten in rekening te brengen.

Artikel 15. De civiele ketenaansprakelijkheid voor loon

1. Naast de onderneming is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de arbeidskracht voor de voldoening van het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
2. De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval de onderneming tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 23 van de algemene voorwaarden.
3. De onderneming is jegens de inlener gehouden om de arbeidskracht te belonen conform de toepasselijke wet- en regelgeving.

Artikel 16. Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door inlener met de arbeidskracht

1. Als de inlener met een hem door de onderneming ter beschikking gestelde of te stellen arbeidskracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij de onderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Dit geldt ook voor arbeidskrachten die via het geautomatiseerde systeem zijn voorgesteld aan de inlener, ongeacht of er menselijke tussenkomst heeft plaatsgevonden.
2. Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a) de overeenkomst van opdracht;
 - b) aanneming van werk;
 - c) het ter beschikking laten stellen van de arbeidskracht aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk;
 - d) het aangaan van een arbeidsverhouding met een door de onderneming voorgestelde kandidaat zonder dat de terbeschikkingstelling tot stand is gekomen.
3. De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aan als:
 - a) de arbeidskracht de uitzendovereenkomst met de onderneming niet rechtsgeldig heeft beëindigd;
 - b) de arbeidskracht via het geautomatiseerde systeem van de onderneming is voorgesteld, ook indien nog geen fysieke terbeschikkingstelling heeft plaatsgevonden.
4. Het is de inlener verboden om:
 - a) arbeidskrachten ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere onderneming aan te gaan;
 - b) kandidaten die via het geautomatiseerde systeem zijn voorgesteld buiten de onderneming om in dienst te nemen of via een derde partij in te zetten;
 - c) gegevens van kandidaten die via het geautomatiseerde systeem zijn voorgesteld te gebruiken voor andere doeleinden dan de beoordeling van de voorgestelde terbeschikkingstelling.
5. Bij overtreding van het bepaalde in dit artikel is de inlener aan de onderneming een direct opeisbare boete verschuldigd van € 25.000,- per overtreding en € 1.000,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de onderneming om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is ook verschuldigd indien de inlener een kandidaat die via het geautomatiseerde systeem is voorgesteld binnen 24 maanden na de voorstelling buiten de onderneming om in dienst neemt of via een derde partij inzet.
6. De inlener erkent dat elk contact met een kandidaat die door de onderneming is voorgesteld (ongeacht of dit via geautomatiseerde systemen of via medewerkers gebeurt) valt onder de reikwijdte van deze voorwaarden. Het is de inlener uitdrukkelijk niet toegestaan om:
 - a) contact op te nemen met de kandidaat via andere kanalen (zoals LinkedIn, andere social media of direct contact);

- b) gegevens van de kandidaat te bewaren voor toekomstig gebruik;
- c) de kandidaat door te sturen naar andere bedrijven of vestigingen;
- d) de kandidaat op enige wijze in te zetten zonder tussenkomst van de onderneming.

Bij overtreding van deze bepalingen is de boete zoals genoemd in artikel 16.5 onmiddellijk verschuldigd.

7. Een kandidaat wordt beschouwd als "voorgesteld door de onderneming" gedurende een periode van 24 maanden na:
 - a) de datum waarop de kandidaat voor het eerst is voorgesteld aan de inlener;
 - b) de laatste communicatie over de kandidaat tussen de onderneming en de inlener;
 - c) het laatste contact tussen de kandidaat en de inlener via bemiddeling van de onderneming;
 - d) de beëindiging van een eventuele terbeschikkingstelling van de betreffende kandidaat.
8. Gedurende deze periode van 24 maanden:
 - a) mag de inlener de kandidaat niet benaderen voor directe indiensttreding;
 - b) mag de inlener de kandidaat niet via derden inzetten;
 - c) dient elke arbeidsverhouding met de kandidaat via de onderneming tot stand te komen;
 - d) zijn alle bepalingen uit deze voorwaarden, inclusief de boetebepalingen, onverminderd van kracht.
9. De termijn van 24 maanden wordt verlengd indien:
 - a) er binnen deze periode opnieuw contact is tussen partijen over de kandidaat;
 - b) de kandidaat opnieuw wordt voorgesteld;
 - c) er een nieuwe terbeschikkingstelling plaatsvindt.

In deze gevallen start de termijn van 24 maanden opnieuw vanaf het laatste contact of de laatste dag van terbeschikkingstelling.

Artikel 17. Zorgverplichting inlener en vrijwaring jegens de onderneming

1. De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7:658 BW en de geldende Arbowetgeving de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de arbeidskracht. De inlener verstrekt de arbeidskracht concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de arbeidskracht persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk. Alle persoonlijke beschermingsmiddelen die door de onderneming worden verstrekt aan de arbeidskracht worden aan de inlener doorbelast tegen kostprijs, vermeerderd met een administratieve toeslag van 15%.
2. Voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de arbeidskracht en aan de onderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de arbeidskracht, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De arbeidskracht dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.
3. De inlener is tegenover de arbeidskracht en onderneming aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de arbeidskracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.
4. Als de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens de onderneming gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de arbeidskracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7. Tevens dient de inlener de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan de onderneming te vergoeden.

5. De inlener vrijwaart de onderneming volledig tegen aanspraken, jegens de onderneming ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende kosten rechtsbijstand volledig aan de onderneming vergoeden. De inlener verleent de onderneming de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.
6. De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

Artikel 18. Identificatie en persoonsgegevens

1. De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de arbeidskracht kan worden aangetoond.
2. De onderneming en de inlener behandelen alle persoonsgegevens van arbeidskrachten die hun in het kader van de terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en overige relevante privacywetgeving.
3. Afhankelijk van de verantwoordelijkheden en werkwijze maken partijen afspraken conform de AVG en aanverwante privacywetgeving inzake onder ander datalekken, rechten van betrokkenen en bewaartermijnen. Wanneer er sprake is van een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid maken onderneming en inlener nadere afspraken over onder andere de uitoefening van de rechten van betrokkenen en de informatieplicht. Deze afspraken worden vastgelegd in een onderlinge regeling.
4. De inlener is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan de onderneming verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de inlener op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.
5. Werknemers van de inlener of overige derden jegens de onderneming, in verband met een overtreding door de inlener van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door de onderneming zijn gemaakt.

Artikel 19. Informatieportaal en urenregistratie

1. De inlener is verplicht gebruik te maken van het digitale informatieportaal van de onderneming voor alle communicatie aangaande de terbeschikkingstelling, waaronder maar niet beperkt tot het aanvragen van arbeidskrachten, urenregistratie en facturatie.
2. De onderneming draagt zorg voor toegang tot het informatieportaal voor de door de inlener aangewezen medewerkers. De inlener is verantwoordelijk voor het zorgvuldig gebruik en beheer van deze toegangsrechten.
3. Bij niet of onjuist gebruik van het informatieportaal is de onderneming gerechtigd om een toeslag van 15% op het inlenerstarief in rekening te brengen over de betreffende periode.

Artikel 20. Opleiding en Training

1. Alle opleidingskosten die verband houden met de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht worden volledig doorbelast aan de inlener.
2. Dit betreft zowel verplichte als overeengekomen opleidingen en certificeringen.
3. De doorbelasting vindt plaats ongeacht de duur van de terbeschikkingstelling.

HOOFDSTUK 2A: TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: UITZENDEN

Artikel 21. Toepasselijkheid algemene bepalingen

1. De bepalingen van de hoofdstukken 1 en 2 van deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW, als benoemd in artikel 12.

Artikel 22. Selectie van arbeidskrachten

1. De arbeidskracht wordt door de onderneming geselecteerd enerzijds aan de hand van zijn hoedanigheden en kundigheden en anderzijds aan de hand van de door de inlener aangedragen functievereisten.
2. Niet-functierelevante vereisten die bovendien (kunnen) leiden tot (in)directe discriminatie, onder meer verband houdende met ras, godsdienst, geslacht en/of handicap, kunnen niet door de inlener worden gesteld. In ieder geval zullen deze eisen door de onderneming niet worden gehonoreerd, tenzij ze worden gesteld in het kader van een doelgroepenbeleid dat wettelijk is toegestaan, om gelijke arbeidsparticipatie te bevorderen.
3. De inlener heeft het recht om, als een arbeidskracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan de onderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de onderneming minimaal te betalen het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de NBBU-cao voortvloeiende verplichtingen.
4. De onderneming kan de arbeidskracht aan meerdere inleners ter beschikking stellen.
5. Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is de onderneming gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de arbeidskracht, bijvoorbeeld indien de arbeidskracht niet langer in staat is de arbeid te verrichten, dan wel in verband met een door te voeren reorganisatie of herplaatsingsverplichting. Het inlenerstarief zal dan opnieuw worden vastgesteld.
6. Indien de selectie van de arbeidskracht geheel of gedeeltelijk via een geautomatiseerd proces heeft plaatsgevonden, is de onderneming niet aansprakelijk voor de geschiktheid van de geselecteerde arbeidskracht. De inlener dient zelf te verifiëren of de arbeidskracht aan de gestelde eisen voldoet.
7. De inlener erkent dat bij een geautomatiseerd aanbod:
 - a) het matchingsproces plaatsvindt op basis van door de inlener en arbeidskracht aangeleverde gegevens;
 - b) de onderneming niet kan instaan voor de juistheid van deze gegevens;
 - c) een succesvolle match niet garandeert dat de arbeidskracht daadwerkelijk geschikt is voor de functie.

Artikel 23. Het inlenerstarief bij uitzenden

1. De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
2. Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de arbeidskracht verschuldigde loon volgens de NBBU-cao. Het loon en de vergoedingen van de arbeidskracht worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan de

beloning van de vergelijkbare werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener (de zogenoemde inlenersbeloning).

3. De inlenersbeloning bestaat uit:
 - a) uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b) de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings;
 - c) alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdagen, verschoven uren, ploegendienst, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk);
 - d) initiële loonsverhoging (vanaf hetzelfde tijdstip als bij de inlener);
 - e) onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
 - f) periodieken;
 - g) vergoeding van reizen of reistijd verbonden aan het werk;
 - h) eenmalige uitkeringen;
 - i) thuiswerkvergoedingen.
4. De onderneming heeft het recht om het inlenerstarief tijdens de looptijd van de inleenovereenkomst aan te passen in geval van en conform:
 - a) algemene loonsverhogingen, cao-wijzigingen en/of verhogingen van de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies;
 - b) wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift;
 - c) een stijging van de kosten in verband met door de onderneming te verrichten werkzaamheden, bijvoorbeeld door stijging van directe of indirecte (externe) kosten.
5. Indien de arbeidskracht niet-indeelbaar is in het functiegebouw bij de inlener wordt de beloning van de arbeidskracht vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de onderneming worden gevoerd met de arbeidskracht en inlener. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau.

Artikel 24. Verzuim, verlof en feestdagen

1. Bij arbeidsongeschiktheid, kort verzuim, geboorteverlof, bijzonder verlof en feestdagen van ter beschikking gestelde arbeidskrachten met een actieve (uitzend)overeenkomst in Fase 3, Fase 4 of Ketenregeling, worden de uren doorbelast aan de inlener tegen het reguliere tarief.
2. Voor arbeidskrachten in andere fases worden deze uren gedekt door de gemaakte reserveringen conform de NBBU-cao.
3. Indien blijkt dat er onvoldoende reserveringen zijn gemaakt en de arbeidskracht volgens wetgeving recht heeft op uitkering van verlof of andere vergoedingen, zullen deze kosten worden doorbelast aan de inlener.

HOOFDSTUK 2B: TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: PAYROLLING

Artikel 25. Toepasselijkheid algemene bepalingen

1. De bepalingen van de hoofdstukken 1 en 2 van deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met een payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW, als benoemd in artikel 12.

Artikel 26. Informatieverplichting inlener bij payrolling

1. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap informeert de inlener de onderneming juist en volledig over het arbeidsverleden van de arbeidskracht bij de inlener. Indien de inlener dit nalaat worden de daaruit voortvloeiende onvoorziene kosten en eventuele schade aan de inlener doorberekend.

Artikel 27. Het inlenerstarief bij payrolling

1. De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt. Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de arbeidskracht verschuldigde loon.
2. Volgens artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs heeft de arbeidskracht recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die die gelden voor werknemers in dienst van de inlener, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. In afwijking hiervan kan een adequate pensioenregeling van toepassing zijn.
3. Vóór aanvang van de terbeschikkingstelling informeert de inlener de onderneming schriftelijk over de cao of beloningsregeling die in zijn bedrijf geldt, de rechtspositieregeling die daarin is opgenomen, de pensioenregeling en voorts over alle (tussentijdse wijzigingen van de) arbeidsvoorwaarden van deze cao of beloningsregeling die relevant zijn voor de terbeschikkingstelling zoals: het loon, het overwerk, de loondoorbetaling bij ziekte en verlofregelingen.
4. Tariefwijzigingen ten gevolge van gewijzigde arbeidsvoorwaarden, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.
5. De inlener heeft het recht om, als een arbeidskracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten en de inlener geen rol heeft gespeeld in het allocatieproces (de werving en selectie) van de arbeidskracht, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan de onderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de onderneming minimaal te betalen het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de van toepassing zijnde cao/beloningsregeling voortvloeiende verplichtingen.

HOOFDSTUK 3: WERVING & SELECTIE

Artikel 28. Toepasselijkheid algemene bepalingen

1. De bepalingen van hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op de werving & selectie opdracht tussen de onderneming en de opdrachtgever, voor zover in dit hoofdstuk niet uitdrukkelijk anders wordt bepaald.

Artikel 29. Betalingsvoorwaarden W&S

1. Bij een Werving & Selectie opdracht dient de volledige fee te worden voldaan voorafgaand aan de indiensttreding van de kandidaat.
2. De factuur hiervoor wordt minimaal 10 werkdagen voor de aanvang van de werkzaamheden verzonden.
3. Zonder tijdige betaling kan de kandidaat niet in dienst treden bij de opdrachtgever.
4. De door de opdrachtgever aan de onderneming verschuldigde vergoeding kan bestaan uit, hetzij een van tevoren vast overeengekomen bedrag, hetzij een van tevoren overeengekomen percentage van het aan de werkzoekende aangeboden fulltime bruto jaarsalaris te vermeerderen met vakantiebijslag.
5. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de in dit artikel bedoelde vergoeding slechts dan verschuldigd indien de arbeidsbemiddeling heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst respectievelijk andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 16 lid 2 met een door de onderneming geselecteerde werkzoekende. De vergoeding is eveneens verschuldigd indien de door de onderneming geselecteerde werkzoekende op andere wijze - bijvoorbeeld middels terbeschikkingstelling - werkzaamheden voor de opdrachtgever gaat verrichten.

Artikel 30. Vervolgtraject na Beëindiging

1. Indien de arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en de door de onderneming geselecteerde kandidaat voortijdig wordt beëindigd, kan opdrachtgever de onderneming verzoeken om een nieuwe zoekopdracht te starten.
2. Op deze nieuwe zoekopdracht blijven de voorwaarden zoals overeengekomen in deze overeenkomst onverminderd van toepassing.

Artikel 31. Vergoeding bij Afwijzing Kandidaat

1. Indien opdrachtgever na het overeenkomen van een arbeidsovereenkomst met een kandidaat en na facturatie, alsnog besluit de kandidaat niet in dienst te nemen, blijft de volledige fee verschuldigd.
2. Dit geldt ook indien de kandidaat zelf besluit niet in dienst te treden bij opdrachtgever na het tekenen van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 32. Intrekking Vacature en Verantwoordelijkheden

1. De onderneming behoudt zich het recht voor om bij intrekking van een vacature door de opdrachtgever nadat de werving- en selectieprocedure is gestart, een redelijke vergoeding in rekening te brengen ter compensatie van de verrichte werkzaamheden.
2. Indien de opdrachtgever binnen vijf werkdagen geen terugkoppeling geeft op een door de onderneming voorgestelde kandidaat en/of een kandidaat die bij de opdrachtgever op sollicitatiegesprek is geweest, behoudt de onderneming zich het recht voor om een redelijke administratieve vergoeding in rekening te brengen.

3. Bij niet tijdige reactie van de opdrachtgever is de onderneming bovendien gerechtigd om de vacature in te trekken.

HOOFDSTUK 4: SLOTBEPALINGEN

Artikel 33. Vertrouwelijkheid

1. Alle informatie in deze voorwaarden, inclusief bijlagen en de daarin vervatte gegevens, zijn vertrouwelijk en enkel bedoeld voor gebruik door de geadresseerde partij.
2. Het is de inlener/opdrachtgever niet toegestaan deze informatie te delen met, of te verspreiden onder, derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming.
3. Deze geheimhoudingsverplichting blijft ook na beëindiging van de overeenkomst van kracht.

Artikel 34. Intellectuele eigendom

1. De inhoud van deze voorwaarden, inclusief documenten, tekeningen, plannen en andere materialen, zijn beschermd onder de auteursrechtwetgeving.
2. Deze materialen mogen niet worden gereproduceerd, gepubliceerd, uitgezonden, herschreven, of herverdeeld, geheel of gedeeltelijk, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de onderneming.
3. Elk ongeoorloofd gebruik kan leiden tot civielrechtelijke en/of strafrechtelijke sancties.

Artikel 35. Handhaving

1. De onderneming behoudt zich het recht voor om juridische stappen te ondernemen ter bescherming van haar rechten onder deze overeenkomst.
2. Indien enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, blijven de overige bepalingen onverminderd van kracht.
3. Partijen zullen in geval van nietigheid of vernietiging van enige bepaling in overleg treden teneinde een vervangende bepaling overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.

Artikel 36. Toepasselijk recht en geschillen

1. Op deze voorwaarden, alsmede op alle overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die mochten ontstaan naar aanleiding van deze voorwaarden of daaruit voortvloeiende overeenkomsten zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in het arrondissement waar de onderneming is gevestigd.

Deze algemene voorwaarden zijn gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 24155500.

Versie: 20250424