Algemene Voorwaarden van Job Planet

Versie december 2024

Inhoudsopgave

Artikel 1	Werkingssfeer
Artikel 2	Definities
Artikel 3	Totstandkoming van de overeenkomst
Artikel 4	Betalingsvoorwaarden
Artikel 5	Prijzen en tarieven
Artikel 6	Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen
Artikel 7	Goede uitoefening van leiding en toezicht
Artikel 8	Arbeidsomstandigheden
Artikel 9	Aansprakelijkheid opdrachtgever
Artikel 10	Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid
Artikel 11	Intellectuele en industriële eigendom
Artikel 12	Geheimhouding
Artikel 13	Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever
Artikel 14	Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie
Artikel 15	Medezeggenschap
Artikel 16	Geschillen
Artikel 17	Nietige / vernietigbare bepaling(en)
Artikel 18	De opdracht en terbeschikkingstelling
Artikel 19	Vervanging en beschikbaarheid
Artikel 20	Opschortingsrecht
Artikel 21	Werkprocedure
Artikel 22	Arbeidsduur en werktijden
Artikel 23	Functie en (inleners)beloning
Artikel 24	Opdrachtgeverstarief
Artikel 25	Facturatie
Artikel 26	Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht
Artikel 27	Algemeen
Artikel 28	Het inlenerstarief
Artikel 29	Opschortingsrecht payroll
Artikel 30	A1 Verloning

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Job Planet Europa B.V., Job Planet B.V., Job Planet Uitzendbureau B.V., en Job Planet A1 B.V., hierna te noemen: "de uitzendonderneming" of "de onderneming". Deze Algemene Voorwaarden kennen algemene artikelen en artikelen die specifiek betrekking hebben op een bepaalde dienst. Bij de specifieke artikelen staat boven de afdeling aangegeven op welke dienst deze betrekking hebben. Voor zover een (deel van een) specifiek artikel van deze algemene voorwaarden strijdig is met een algemeen artikel uit deze algemene voorwaarden, gaat (dat deel van) het betreffende specifieke artikel voor op (dat deel van) het algemene artikel.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze *Algemene Voorwaarden* afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.

Artikel 2 Definities

In deze *Algemene Voorwaarden* wordt verstaan onder:

1. **Uitzendkracht**: iedere natuurlijke persoon, die is geworven en geselecteerd door de uitzendonderneming en een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met de uitzendonderneming teneinde arbeid te verrichten voor meerdere derden onder leiding en toezicht van die derden.
2. **Payrollmedewerker**: iedere medewerker van de onderneming, in dienst bij de onderneming op basis van een payrollovereenkomst. Onder een payrollovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst zoals omschreven in artikel 7:692 BW. Dit betreft een uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen. Oftewel: de payrollmedewerker wordt niet geworven en geselecteerd door de onderneming en de payrollmedewerker wordt exclusief terbeschikkinggesteld aan de Opdrachtgever.
3. **Opdrachtgever**: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een uitzendkracht of payroll-medewerker werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 4 van dit artikel laat uitvoeren.
4. **Opdracht**: de overeenkomst tussen een opdrachtgever en de uitzendonderneming op grond waarvan een enkele uitzendkracht, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstarief.
5. **Terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van een uitzendkracht in het kader van een opdracht.
6. **Uitzendbeding**: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. **CAO**: CAO: de op de uitzendovereenkomsten van uitzendkrachten van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV, CNV Vakmensen en De Unie anderzijds.
8. **Opdrachtgeverstarief**: het door de opdrachtgever aan de uitzendonderneming in het kader van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
9. **Tarief**: het door de Opdrachtgever aan de onderneming voor de terbeschikkingstelling van de Payrollmedewerker verschuldigde tarief. Het Tarief staat in directe verhouding tot het aan de Payrollmedewerker verschuldigde loon.
10. **Inlenersbeloning (voor uitzendkrachten)**: de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de uitzendkracht uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de CAO uit de navolgende elementen:
    a. het geldende periodeloon in de schaal;
    b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (per week/maand/jaar/periode);

c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk) en ploegentoeslagen;
d. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
e. kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen;
f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
g. vergoeding van reisuren of reistijd verbonden aan het werk;
h. eenmalige uitkeringen;
i. thuiswerkvergoedingen;
j. (per 1 januari 2023) eindejaarsuitkeringen.

Artikel 3 Totstandkoming van de overeenkomst

1. Alle aanbiedingen en prijsopgaven van de onderneming zijn vrijblijvend, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk in een individueel gerichte schriftelijke offerte van de onderneming kenbaar is gemaakt.
2. Een overeenkomst komt tot stand door aanvaarding van de offerte van de onderneming door de opdrachtgever. Aanvaarding kan blijken uit ondertekening maar ook door uitvoering aan een overeenkomst te geven.

Artikel 4 Betalingsvoorwaarden

1. De betalingstermijn bedraagt 7 dagen, te rekenen vanaf de datum van facturering, tenzij in de offerte schriftelijk anders is overeengekomen. Betaling dient tijdig plaats te vinden in euro's op een door de onderneming aangegeven bankrekeningnummer. Indien de opdrachtgever niet tijdig betaalt, is de opdrachtgever van rechtswege in verzuim zonder dat een nadere aanzegging of ingebrekestelling is vereist. Vanaf dat moment is de opdrachtgever over het verschuldigde bedrag een rente van 1,5% per maand verschuldigd, tenzij schriftelijk anders in de offerte is overeengekomen. Tevens is de onderneming vanaf dat moment gerechtigd incassomaatregelen te treffen.
2. Alle eventuele incassokosten komen ten laste van de opdrachtgever. De buitengerechtelijke kosten worden vastgesteld op 15% van de hoofdsom en rente, met een minimum van 500 euro. De gerechtelijke kosten omvatten de volledige door de onderneming gemaakte kosten. Van het voorgaande wordt slechts afgeweken indien de cliënt een particulier is, in welk geval de wettelijke regeling geldt. In geval van liquidatie, faillissement, wettelijke schuldsanering of surseance van betaling van de opdrachtgever is de onderneming gerechtigd alle vorderingen op de opdrachtgever per onmiddellijk op te eisen.

Artikel 5 Prijzen en tarieven

1. Indien prijsbepalende factoren een verhoging ondergaan, door welke oorzaak dan ook, dan is de onderneming gerechtigd de overeengekomen prijzen en tarieven dienovereenkomstig te wijzigen. Een dergelijke wijziging geeft Opdrachtgever niet het recht de overeenkomst te beëindigen. De onderneming zal Opdrachtgever schriftelijk informeren over een wijziging.
2. De onderneming is gerechtigd haar prijzen te indexeren conform het CBS prijsindexcijfer zakelijke dienstverlening.
3. Alle prijzen zijn in euro's exclusief btw en andere heffingen van overheidswege, tenzij anders aangegeven.
4. Voor het geval op enig moment een transitievergoeding verschuldigd wordt, wordt hierbij vastgelegd dat alle tarieven en/of calculatiefactoren exclusief (de financiële gevolgen van) transitievergoeding zijn. De transitievergoeding wordt door de onderneming niet gereserveerd in de kostprijs. De Opdrachtgever betaalt c.q. vergoedt de transitievergoeding en daaruit voortvloeiende werkgeverslasten aan de onderneming indien de onderneming verplicht is om de transitievergoeding uit te betalen aan de (bij Opdrachtgever tewerkgestelde) uitzendkracht of payroll-medewerker. Het kan ook zijn dat de transitievergoeding in een later stadium wordt (/moet worden) uitbetaald aan de uitzendkracht of payroll-medewerker. In dat geval wordt de transitievergoeding pro rata doorbelast aan de Opdrachtgever (in ieder geval het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de tijd dat de (uitzendkracht of payroll-medewerker ter beschikking is gesteld aan de Opdrachtgever) op het moment dat de transitievergoeding wordt uitbetaald aan uitzendkracht of payroll-medewerker door de onderneming.

Artikel 6 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De opdrachtgever dient de onderneming bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat de onderneming deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht of payrollmedewerker. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever de onderneming onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om de onderneming tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan de onderneming het (opdrachtgevers)tarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 7 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzendkracht of payrollmedewerker bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de uitzendkracht of payrollmedewerker op zijn beurt aan een derde “door te lenen”; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de uitzendkracht of payrollmedewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de onderneming en de uitzendkracht of payrollmedewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de uitzendkracht of payrollmedewerker in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is niet toegestaan, tenzij hiervoor schriftelijk door de onderneming toestemming is verleend. Aan deze toestemming kan de onderneming extra voorwaarden stellen.
5. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht of payrollmedewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. De onderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de uitzendkracht of payrollmedewerker zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de uitzendkracht of payrollmedewerker.
7. De onderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die uitzendkracht of payrollmedewerker zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
8. De opdrachtgever vrijwaart de onderneming voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van de onderneming als werkgever van de uitzendkracht of payrollmedewerker – direct of indirect – ter zake van de in leden 5, 6 en 7 van 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 onderneming verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 8 Arbeidsomstandigheden

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. De opdrachtgever is jegens de uitzendkracht of payrollmedewerker en de onderneming verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek, gezondheid, welzijn en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. De opdrachtgever is gehouden om aan de uitzendkracht of payrollmedewerker en aan de onderneming tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de uitzendkracht of payrollmedewerker

actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

4. Indien de uitzendkracht of payrollmedewerker een bedrijfsongeval of beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever informeert de onderneming zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht of payrollmedewerker vergoeden – en de onderneming vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de uitzendkracht of payrollmedewerker in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of de onderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.
6. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen.
7. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de onderneming verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 9 Aansprakelijkheid opdrachtgever

1. De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze *Algemene Voorwaarden* niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de onderneming (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is en hij dient de onderneming zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat de onderneming eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het inroepen van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze *Algemene Voorwaarden* is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 10 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. De onderneming is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de onderneming deze verplichting niet nakomt is de onderneming, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en elders in de *Algemene Voorwaarden* bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe 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 ter zake indient bij de onderneming en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de onderneming.
2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van de onderneming is beperkt tot het door de onderneming aan de opdrachtgever in rekening te brengen (opdrachtgevers)tarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door de onderneming maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van de onderneming voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 11 Intellectuele en industriële eigendom

1. De onderneming zal de uitzendkracht of payrollmedewerker op verzoek van de opdrachtgever een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de uitzendkracht of payrollmedewerker toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien de onderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de uitzendkracht of payrollmedewerker of

anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de onderneming.
2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de uitzendkracht of payrollmedewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst / verklaring aan de onderneming.
3. De onderneming is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de uitzendkracht of payrollmedewerker verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de uitzendkracht of payrollmedewerker zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 12 Geheimhouding

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

Artikel 13 Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1. De onderneming verstrekt enkel persoonsgegevens indien in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De opdrachtgever zal alle geregistreerde persoonsgegevens van een uitzendkracht of payrollmedewerker die voor en gedurende de terbeschikkingstelling kenbaar worden gemaakt vertrouwelijk behandelen en meer in het bijzonder in overeenstemming met de AVG verwerken.
2. De opdrachtgever zal de uitzendkracht of payrollmedewerker op de hoogte brengen van eventueel van hem geregistreerde persoonsgegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welk doeleinde deze gegevens worden verwerkt.
3. De opdrachtgever aan wie door de onderneming een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. De onderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

Artikel 14 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

1. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door de onderneming worden meegewogen.

Artikel 15 Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de uitzendkracht of payrollmedewerker die lid is van de ondernemingsraad van de onderneming of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de uitzendkracht of payrollmedewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever is de opdrachtgever het (opdrachtgevers)tarief ook verschuldigd over de uren waarin de uitzendkracht of payrollmedewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 16 Geschillen

1. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze *Algemene Voorwaarden* van toepassing zijn zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement waarin het hoofdkantoor van de uitzendonderneming is gevestigd.
2. Op deze *Algemene Voorwaarden*, evenals op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 17 Nietige / vernietigbare bepaling(en)

1. Indien één of meer bepalingen van deze *Algemene Voorwaarden* nietig zijn of vernietigd worden zullen de opdracht en de *Algemene Voorwaarden* 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.

Uitzenden

De bepalingen van de artikelen van deze paragraaf zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten van de onderneming met een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW; de uitzendkrachten in de zin van artikel 2 van deze Algemene Voorwaarden.

Artikel 18 De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
   - óf voor een vaste periode;
   - óf voor een bepaalbare periode;
   - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.

   De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

3. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 15 kalenderdagen, tenzij tussen de opdrachtgever en uitzendonderneming schriftelijk een andere opzegtermijn is overeengekomen.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 15 kalenderdagen, tenzij tussen de opdrachtgever en uitzendonderneming schriftelijk een andere opzegtermijn is overeengekomen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
   - de andere partij in verzuim is;
   - de andere partij geliquideerd is;
   - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

   Indien de uitzendonderneming de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever

besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de uitzendonderneming voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de uitzendonderneming onmiddellijk opeisbaar zijn.
Einde terbeschikkingstelling

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

Artikel 19 Vervanging en beschikbaarheid

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

Artikel 20 Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de uitzendkracht tijdelijk of geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
    - dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
    - de opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld; én
    - de uitzendonderneming jegens de uitzendkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.

   De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.
3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de uitzendkracht of de uitzendkracht niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan de uitzendonderneming het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 21 Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt de uitzendonderneming voor aanvang van de opdracht en daarna wanneer nodig tijdig en volledig schriftelijk of elektronisch 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 de ter beschikking in aanmerking komende uitzendkrachten, welke uitzendkrachten zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde uitzendkracht geen doorgang vindt.
3. De uitzendonderneming schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien de contacten tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een uitzendkracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een uitzendkracht.
4. De uitzendonderneming is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake bij de uitzendonderneming indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendonderneming bij de selectie.

Artikel 22 Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de uitzendkracht bij de opdrachtgever worden schriftelijk vastgelegd. De werktijden, de arbeidsduur, de pauze en de rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur, de pauze en de rust- en werktijden van de uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
2. Vakantie en verlof van de uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de CAO.

Artikel 23 Functie en (*inleners*)beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de uitzendkracht uit te oefenen functie, de aard van de werkzaamheden en de functie-eisen (waaronder de vereiste mate van zelfstandigheid) en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
2. De uitzendonderneming is op grond van de CAO verplicht de inlenersbeloning, toe te passen. Ten behoeve van een correcte beloning van de uitzendkracht, dient de opdrachtgever, voor het sluiten van de opdrachtovereenkomst, de navolgende informatie aan de uitzendonderneming te verstrekken, al dan niet na overleg met de uitzendonderneming:
    - de CAO die de opdrachtgever bij zijn arbeidsovereenkomsten in acht moet nemen, alsmede (bij gebreke van een cao of in aanvulling daarop) de bij opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen die voor de arbeidsverhouding tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht relevant zijn;
    - alle in artikel 2 lid 9 bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voor zover op dat moment bekend);
    - de bij de opdrachtgever van toepassing zijnde vergoeding van reisuren of reistijd verbonden aan het werk;
    - De beloning van de uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zie hierna) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
    - de normale arbeidsduur binnen de onderneming van opdrachtgever;

    Indien bepaalde gegevens nog niet beschikbaar zijn voor het sluiten van de opdrachtovereenkomst, draagt opdrachtgever er zorg voor dat de gegevens in elk geval zo tijdig zijn aangeleverd bij de uitzendonderneming dat deze dit contractueel kan inpassen in de rechtsverhouding met de uitzendkracht.

3. Indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan de uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de uitzendonderneming de beloning van de uitzendkracht én het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de uitzendonderneming verschuldigd.
4. De opdrachtgever stelt de uitzendonderneming tijdig en in 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 uitzendkracht wordt beloond overeenkomstig de cao-beloning voor de allocatiegroep.
5. Vergoedingen en toeslagen zoals die voor overwerk, reisuren/reistijd, fysiek belastende omstandigheden, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen), verschoven uren en/of bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten wordt beloond conform de inlenersbeloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.
6. Indien en voor zover de uitzendonderneming direct of indirect schade lijdt wegens onvolledige en/of onjuiste informatie van de zijde van de opdrachtgever dan wel het niet tijdig aanleveren van de informatie dan wel in het geval er door de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) een verplichting tot nabetaling aan de uitzendkrachten wordt opgelegd vanwege het niet juist hanteren van de inlenersbeloning, dan is de opdrachtgever gehouden deze schade, met inbegrip van de alle daadwerkelijke kosten voor juridische bijstand, volledig aan de uitzendonderneming te vergoeden. De opdrachtgever vrijwaart de uitzendonderneming voor die gevallen van alle geleden en nog te lijden schade.

Artikel 24 Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan de uitzendonderneming verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop de uitzendonderneming op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de uitzendkracht werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de uitzendonderneming verschuldigd is aan de uitzendkracht. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. De uitzendonderneming is in ieder geval gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
    - als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
    - als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO of enig verbindend voorschrift;
    - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving.
3. Indien de opdrachtgever in strijd met lid 2 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
4. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgeverstarief te laag is / zijn vastgesteld, is de uitzendonderneming gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. De uitzendonderneming kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door de uitzendonderneming zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 25 Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de opdracht bij overeenkomst of deze voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De opdrachtgever en uitzendonderneming kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de uitzendkracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat de uitzendonderneming aansluitend aan de door de uitzendkracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan de uitzendonderneming wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de uitzendkracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de uitzendkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de uitzendonderneming gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de uitzendkracht, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn. Op verzoek van de uitzendonderneming geeft opdrachtgever inzage in de oorspronkelijke tijdsregistratie van opdrachtgever en verstrekt de opdrachtgever een afschrift hiervan.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de uitzendkracht aan te leveren declaratieformulieren behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de uitzendkracht bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de uitzendkracht bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 26 Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht

1. De (aspirant-)opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een uitzendkracht indien en voor zover wordt voldaan aan het in dit artikel bepaalde. Indien de (aspirant-)opdrachtgever een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaat, voor dezelfde of een andere functie, is de opdrachtgever aan de uitzendonderneming een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding bedraagt: 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief exclusief BTW te vermenigvuldigen met 1.040 uren minus de op basis van de opdracht reeds door de uitzendkracht gewerkte uren. Over de vergoeding wordt BTW in rekening gebracht.
2. Indien de (aspirant-)opdrachtgever en de uitzendonderneming nog niet tot een vergelijk waren gekomen omtrent de hoogte van het opdrachtgeverstarief, dan is de (aspirant-)opdrachtgever aan de uitzendonderneming terstond, zonder nadere sommatie of ingebrekestelling, een bedrag verschuldigd van € 7.500,- exclusief BTW, onverlet het recht van de uitzendonderneming om volledige schadevergoeding te eisen.
3. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht verstaan:
   -het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de uitzendkracht;
   -het laten ter beschikking stellen van de betreffende uitzendkracht aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
   - het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht met een derde, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel een dochtermaatschappij is van de ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW).
4. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder uitzendkracht tevens verstaan: de aspirant-uitzendkracht die bij de uitzendonderneming is ingeschreven; de (aspirant-)uitzendkracht die is voorgesteld aan de opdrachtgever;

5. Onverminderd het bepaalde in lid 6 van dit artikel is de opdrachtgever de vergoeding ook verschuldigd indien de opdrachtgever door tussenkomst van de uitzendonderneming in contact is gekomen met de uitzendkracht en:
    - de uitzendkracht rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gekomen, en naar aanleiding daarvan met de betreffende opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat;
    - de opdrachtgever de uitzendkracht rechtstreeks of via derden benadert binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gebracht, en naar aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat;
    - de uitzendkracht, rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd, en naar aanleiding daarvan met de betreffende opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat;
    - de opdrachtgever de uitzendkracht rechtstreeks of via derden benadert binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd, en de opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat.
6. De opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een uitzendkracht voor zover wordt voldaan aan het hieronder in dit artikel bepaalde.
    a.) De opdrachtgever brengt de uitzendonderneming schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven.
    b.) De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaan zolang de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met de uitzendonderneming niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
    c.) De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaan zolang de opdrachtgever de opdracht met de uitzendonderneming niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
7. Indien de opdrachtgever met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat in strijd met het bepaalde in lid 6 sub b van dit artikel, is de opdrachtgever gehouden het overeengekomen opdrachtgeverstarief voor de betreffende uitzendkracht voor de resterende duur van de opdracht te voldoen. Bovendien dient de opdrachtgever de in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde vergoeding te voldoen.

Payroll

De bepalingen van de artikelen van deze paragraaf zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van werknemers van de onderneming met een payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW; de Payrollmedewerkers.

Artikel 27 Algemeen

1. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap informeert Opdrachtgever de onderneming juist en volledig over het arbeidsverleden van de Payrollmedewerker bij Opdrachtgever. Indien Opdrachtgever dit nalaat worden de daaruit voortvloeiende onvoorziene kosten en eventuele schade aan de Opdrachtgever doorberekend.
2. De Opdrachtgever zal zonder schriftelijke toestemming van de onderneming, de door hem ingeleende Payrollmedewerker 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 Payrollmedewerker en/of de (inleen-payroll)overeenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de Opdrachtgever in rekening te brengen. De Opdrachtgever stelt de onderneming alsdan volledig schadeloos.
3. De specifieke voorwaarden waaronder de Payrollmedewerker aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, worden in de overeenkomst tussen partijen opgenomen. De terbeschikkingstelling van de Payrollmedewerker aan de Opdrachtgever wordt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd aangegaan.
4. De inleen-payroll overeenkomst kan niet worden beëindigd zolang er Payrollmedewerkers aan de Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld.

5. De terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd kan niet tussentijds beëindigd worden. Indien de Opdrachtgever 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 Tarief tot de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de Payrollmedewerker, tenzij de onderneming en de Opdrachtgever hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.
6. Onderneming en Opdrachtgever maken in de inleen-payroll overeenkomst afspraken over de opzegtermijn van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de onderneming geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de Payrollmedewerker. Indien er sprake is van een terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd en partijen geen afspraak hebben gemaakt over de opzegtermijn, dan duren de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever voort tot de beëindiging van de payrollovereenkomst tussen de onderneming en Payrollmedewerker. De onderneming is alsdan gerechtigd om het Tarief aan de Opdrachtgever in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de Payrollmedewerker.
7. De onderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de Payrollmedewerker met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd, de Opdrachtgever minimaal vijf weken voor het einde van de payrollovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. De Opdrachtgever 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 Opdrachtgever de kosten verband houdende met de vergoeding aan de Payrollmedewerker ex artikel 7:668 BW integraal aan de onderneming dient te vergoeden.
8. Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de Payrollmedewerker, dan wel een conflictsituatie, dan dient de Opdrachtgever de onderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen.
9. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
    - de andere partij in verzuim is;
    - de andere partij geliquideerd is;
    - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

    Indien de onderneming de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de onderneming voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de onderneming onmiddellijk opeisbaar zijn.
10. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de onderneming de Payrollmedewerker niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de onderneming en de Payrollmedewerker is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. De onderneming schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

Artikel 28 Het inlenerstarief

1. De Opdrachtgever is voor de ter beschikking stelling van de Payrollmedewerker het Tarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens indien hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt. Het Tarief staat in directe verhouding tot het aan de Payrollmedewerker verschuldigde loon.
2. Volgens artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs heeft de Payrollmedewerker recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in dienst van de Opdrachtgever, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. In afwijking hiervan kan een adequate pensioenregeling van toepassing zijn.

3. De Opdrachtgever informeert de onderneming tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden ex artikel 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, zodat de onderneming het loon van de Payrollmedewerker kan vaststellen. Vóór aanvang van de ter beschikking stelling informeert de Opdrachtgever 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 beloningsregel 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 Opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de Opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleen-payroll overeenkomst .
5. De onderneming is gerechtigd om het Tarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de Opdrachtgever in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de arbeidsvoorwaarden als bedoeld hierboven onvolledig of onjuist zijn vastgesteld.
6. Als de Opdrachtgever voornemens is de Payrollmedewerker een auto ter beschikking te stellen, deelt de Opdrachtgever dit onverwijld mede aan de onderneming. Uitsluitend in overleg met de onderneming komt de Opdrachtgever met de Payrollmedewerker overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de Opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die de onderneming lijdt.

Artikel 29 Opschortingsrecht payroll

1. De Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de Payrollmedewerker tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten. De Opdrachtgever komt in het kader van de samenwerking met de onderneming geen rechtsgeldig beroep op overmacht in de zin van artikel 6:75 van het Burgerlijk Wetboek toe, in het geval de onderneming arbeidsrechtelijk verplicht is om de Payrollmedewerker door te betalen. Met andere woorden: als de onderneming verplicht is het loon door te betalen aan Payrollmedewerker, is de Opdrachtgever te allen tijde verplicht de facturen van de onderneming terzake te voldoen.

Artikel 30 A1 Verloning

1. Job Planet treedt in het kader van A1 Verloning uitsluitend op als bemiddelaar / tussenpersoon tussen de Opdrachtgever en de buitenlandse werkgever die de betreffende werknemer(s) in dienst heeft. Job Planet is in dit kader geen werkgever van de werknemer(s) en aanvaardt geen werkgeversverplichtingen in de zin van het Burgerlijk Wetboek, de CAO voor Uitzendkrachten of enige andere toepasselijke wet- en regelgeving.
2. De arbeidsovereenkomst wordt rechtstreeks aangegaan tussen de buitenlandse werkgever en de werknemer. Alle verplichtingen die uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeien, waaronder de betaling van loon, afdracht van sociale premies en belastingen, het verstrekken van een A1-verklaring en naleving van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, rusten uitsluitend bij de buitenlandse werkgever.
3. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding, toezicht, en naleving van de Nederlandse wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en veiligheid op de werkplek.
4. Job Planet is niet aansprakelijk voor enige schade of aanspraken voortvloeiend uit of verband houdend met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tussen de buitenlandse werkgever en de werknemer. De Opdrachtgever vrijwaart Job Planet tegen aanspraken van werknemers, de buitenlandse werkgever of derden, voor zover deze voortvloeien uit de terbeschikkingstelling of de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden.
5. Voor de dienstverlening in het kader van A1 Verloning brengt Job Planet een bemiddelingsvergoeding of tarief in rekening aan de Opdrachtgever, zoals overeengekomen in de offerte of afzonderlijke overeenkomst.