

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Inhoudsopgave

Artikel 1	Werkingsfeer	5
Artikel 2	Definities	5
Artikel 3	De opdracht en de terbeschikkingstelling	7
Artikel 4	Vervanging en beschikbaarheid	8
Artikel 5	Opschortingsrecht	9
Artikel 6	Werkprocedure	9
Artikel 7	Arbeidsduur en werktijden	10
Artikel 8	Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	10
Artikel 9	Functie en beloning	11
Artikel 10	Goede uitoefening van leiding en toezicht	12
Artikel 11	Arbeidsomstandigheden	13
Artikel 12	Aansprakelijkheid opdrachtgever	13
Artikel 13	Opdrachtgeverstarief	14
Artikel 14	bijzondere minimale betalingsverplichting	15
Artikel 15	Indienstneming uitzendkrachten door opdrachtgever	15
Artikel 16	Facturatie	16
Artikel 17	Werving & selectie	17
Artikel 18	Betaling	18
Artikel 19	Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid	19
Artikel 20	Intellectuele en industriële eigendom	20
Artikel 21	Geheimhouding	21
Artikel 22	Bijzondere verplichtingen met betrekking tot identiteit en verwerking van persoonsgegevens	21
Artikel 23	Bejegening uitzendkracht/kandidaat	22
Artikel 24	Medezeggenschap	22
Artikel 25	Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	23
Artikel 26	Toepasselijk recht en forumkeuze	23
Artikel 27	Slotbepaling	24

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Inleiding bij en toelichting op de Algemene Voorwaarden van Job Place Uitzendbureau B.V.

Algemeen

Voor u liggen de Algemene Voorwaarden van Job Place Uitzendbureau B.V. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding, offerte en overeenkomst gedaan door dan wel afgesloten met Job Place Uitzendbureau B.V., hierna te noemen 'Job Place'. Voor wat betreft het ter beschikking stellen van uitzendkrachten zijn deze algemene voorwaarden gebaseerd op de algemene voorwaarden van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). De uitzendverhouding De inhoud van deze algemene voorwaarden is grotendeels terug te voeren op het bijzondere karakter van de uitzendverhouding, dat bijvoorbeeld wezenlijk verschilt van het leveren van goederen of het aannemen van werk. Bij de uitzendverhouding zijn drie partijen betrokken: de opdrachtgever, de uitzendkracht en Job Place. Voor een goed begrip van de verhouding tussen alle betrokken partijen en het hoe en waarom van deze algemene voorwaarden is het volgende van belang. Tussen de uitzendkracht en Job Place bestaat een uitzendovereenkomst. Dit is een bijzondere arbeidsovereenkomst, waarbij de uitzendkracht door Job Place ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgever werkzaamheden te gaan verrichten. De uitzendkracht is dus formeel in dienst van Job Place. De uitzendkracht is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met 'uitzendbeding', een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd of een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zolang het uitzendbeding van toepassing is eindigt de uitzendovereenkomst als de opdrachtgever de uitzending beëindigt (of bij ziekmelding). Is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, dan betekent het einde van de uitzending niet automatisch het einde van de overeenkomst tussen uitzendkracht en Job Place. Doorgaans wordt dan gesproken over 'detachering'. In de algemene voorwaarden vindt u dit begrip overigens niet terug. Daarin is aangesloten bij de wettelijke terminologie ('uitzendovereenkomst', 'terbeschikkingstelling'). De rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht zijn geregeld in de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten. Kern van de rechtspositieregeling is dat de uitzendkracht meer rechten opbouwt naarmate hij langer voor Job Place werkt. Na verloop van tijd kan het uitzendbeding niet meer worden toegepast. Tussen de uitzendkracht en de opdrachtgever bestaat geen arbeidsovereenkomst. De uitzendkracht is echter wel feitelijk werkzaam bij de opdrachtgever. Leiding over en toezicht op de werkzaamheden liggen bij die opdrachtgever. Tussen de opdrachtgever en Job Place bestaat een (overeenkomst van) opdracht, op basis waarvan een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld en waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn. Bij die opdracht worden afspraken gemaakt over zaken als de functie, de ter beschikking te stellen uitzendkracht, de duur van de opdracht en het tarief. Deze afspraken worden in het algemeen schriftelijk overeengekomen of bevestigd.

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

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

De uitvoering van de opdracht

De opdracht strekt tot het ter beschikking stellen van een uitzendkracht. Job Place is deskundig op dit gebied en doet in dit kader zijn uiterste best om de wensen van opdrachtgevers, bijvoorbeeld die ten aanzien van opleiding, vaardigheden en beschikbaarheid, zo goed mogelijk te honoreren. De arbeidsmarkt is echter te grillig om de garantie te kunnen geven dat dat altijd lukt. Daarnaast is Job Place erg afhankelijk van de opdrachtgevers, de aard van het werk en de wensen van de uitzendkracht.

De duur van de opdracht

De duur van de opdracht wordt zo goed mogelijk afgestemd met de opdrachtgever. Er zijn twee mogelijkheden:

- Een opdracht voor een vaste periode ('bepaalde tijd'): deze kan tussentijds niet beëindigd worden, tenzij uitdrukkelijk wordt afgesproken dat dat juist wel kan.
- Een opdracht voor een (nog) onbekende periode ('onbepaalde tijd'): deze kan altijd, met inachtneming van een opzegtermijn, worden beëindigd, tenzij juist is afgesproken dat dat (gedurende een bepaalde periode) niet kan. In alle gevallen geldt dat de opdracht kan worden beëindigd als de andere partij zich toerekenbaar niet aan de afspraken houdt of in betalingsonmacht verkeert (bijvoorbeeld in geval van faillissement). Ook eindigt de 3 opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie tussen Job Place en de uitzendkracht, bijvoorbeeld omdat de uitzendkracht elders een baan vindt.

Uitoefening van leiding en toezicht/aansprakelijkheid

Job Place is voor een aantal (wettelijke) verplichtingen, die voortvloeien uit de formele werkgeversrol, afhankelijk van de opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan de beëindiging van de uitzending 'op verzoek van de opdrachtgever', het naleven van de regels omtrent arbeidstijden en het verstrekken van een zogenoemd Arbodocument aan de uitzendkracht. Job Place moet erop kunnen rekenen dat de opdrachtgever, waar nodig, zijn medewerking verleent en hem kunnen aanspreken als er kosten ontstaan doordat hij dit niet of niet tijdig doet. Zoals gezegd, liggen leiding over en toezicht op de (uitvoering van de) werkzaamheden door de uitzendkracht bij de opdrachtgever. Job Place heeft geen invloed op de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden verricht. Het is dan ook de opdrachtgever die verantwoordelijk is voor het werk en de werkomstandigheden. De opdrachtgever wordt geacht de uitzendkracht net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als zijn eigen werknemers. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld dat de opdrachtgever 'werkgever' van de uitzendkracht is in de zin van die wet. In het verlengde van deze verantwoordelijkheid is de opdrachtgever ook aansprakelijk als zich schade voordoet. De opdrachtgever wordt dan ook geadviseerd hierop zijn verzekeringspolis na te zien.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Tarieven

Het door de opdrachtgever te betalen tarief van Job Place omvat de kosten van de uitzendarbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies etc.) en een marge. De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht worden vastgesteld met inachtneming van de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten. Op grond van die CAO heeft iedere uitzendkracht, recht op dezelfde beloning (beperkt tot: salaris, loonsverhogingen en periodieken, evt. ATV, toeslagen en kostenvergoedingen) als werknemers van de opdrachtgever die het zelfde of gelijkwaardig werk doen. Om de juiste beloning te kunnen vaststellen is Job Place afhankelijk van de informatie van de opdrachtgever over zijn beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. Op grond van die informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd. Aangezien de kosten van de uitzendarbeid ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, CAO-wijzigingen en wijzigingen in premies is Job Place gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

Betaling

De uitbetaling en facturering geschieden aan de hand van de tijdverantwoording. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juistheid van de daarin vermelde gegevens. Meestal vindt de tijdverantwoording plaats door middel van een digitaal declaratieformulier (de zogenaamde urendeclaratie). Meestal wordt afgesproken dat de opdrachtgever de tijdverantwoording – door een bundeling van werkbriefjes, digitaal of op andere wijze – bij Job Place aanlevert. In dat geval heeft de uitzendkracht het recht de opgegeven uren in te zien en te controleren. Het zijn immers de opdrachtgever en de uitzendkracht die op de werkplek aanwezig zijn geweest. Aan de hand van de tijdverantwoording wordt de uitzendkracht uitbetaald. Daarna stuurt Job Place een factuur naar de opdrachtgever. Om de kosten van deze voorfinanciering in de hand te houden, kent Job Place een betalingstermijn van 14 dagen en is de opdrachtgever bij een te late betaling rente en invorderingskosten verschuldigd.

Het in dienst nemen van een uitzendkracht

De bedrijfsvoering van Job Place is gericht op het ter beschikking stellen van uitzendkrachten aan opdrachtgevers die tijdelijk behoefte hebben aan personeel. Job Place doet voor deze activiteit voortdurend investeringen om goede uitzendkrachten te werven, (voor) te selecteren en aan zich te binden. Dat kan alleen als uitzendkrachten vervolgens ook daadwerkelijk gedurende enige tijd ter beschikking kunnen worden gesteld tegen de daarvoor geldende tarieven. Om deze reden is in de voorwaarden bepaald dat de opdrachtgever een vergoeding is verschuldigd indien hij de uitzendkracht binnen een bepaalde termijn zelf in dienst neemt. Om te voorkomen dat er een dubbele dienstbetrekking ontstaat (één bij de opdrachtgever en één bij Job Place) is bovendien bepaald dat de opdrachtgever de uitzendkracht niet zelf in dienst mag nemen zolang de uitzendkracht nog in dienst is van Job Place.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Algemene Voorwaarden

Artikel 1: Werkingssfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Job Place Uitzendbureau B.V.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door Job Place uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen en gelden uitsluitend voor die opdracht.

Artikel 2: Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Job Place** De in Nederland gevestigde onderneming van Job Place Uitzendbureau B.V.
2. **Uitzendkracht** Iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met Job Place, teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. **Opdrachtgever** Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een uitzendkracht 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 Job Place op grond waarvan een enkele uitzendkracht, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door Job Place 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 Job Place en de uitzendkracht en/of in de CAO, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door Job Place aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. **CAO** De collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en betrokken werknemersorganisaties anderzijds.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

8. **Opdrachtgeverstarief** Het door de opdrachtgever aan Job Place verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.
9. **Inlenersbeloning** 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 (naar keuze van Job Place te compenseren in tijd of geld)
 - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen
 - d. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald
 - e. kostenvergoedingen (voor zover Job Place deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen)
 - f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald
10. **Vakkrachtenregeling**

De specifieke bepaling(en) in de bij de opdrachtgever geldende CAO, die betrekking heeft/hebben op de beloning (als bedoeld in lid 9) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten en dientengevolge toegepast 5 moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de betreffende opdrachtgever.
11. **Week** De kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.
12. **Werving & Selectie** De inspanningen en het proces van werven, selecteren en introduceren van kandidaten.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Artikel 3: De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalde periode;
 - óf voor een bepaalde 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 bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

3. 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. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
4. 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 surseance van betaling heeft aangevraagd.

Indien Job Place 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 Job Place voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Job Place onmiddellijk opeisbaar zijn.

Einde terbeschikkingstelling

5. 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 Job Place om de lopende terbeschikkingstelling te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

6. Indien tussen de uitzendkracht en Job Place 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 Job Place bevestigen

7. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Job Place de uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Job Place en de uitzendkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Job Place schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

8. Indien en voor zover Job Place enige transitievergoeding of enige andere wettelijke vergoeding in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is aan een of meerdere werknemers die Job Place Uitzendbureau aan de opdrachtgever ter beschikking heeft gesteld, zal de opdrachtgever de kosten van de door Job Place aan de werknemer(s) verschuldigde (transitie)vergoeding(en) (inclusief werkgeverslasten) integraal en volledig aan Job Place voldoen en vrijwaart de opdrachtgever Job Place voor alle aanspraken die de werknemer(s) ter zake op Job Place heeft of kan hebben tenzij anders overeengekomen.

Artikel 4: Vervanging en beschikbaarheid

1. Job Place 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 behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de ontslagrichtlijn voor de uitzendbranche. De opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.

2. Job Place schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Job Place 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.

3. Indien de arbeidskracht wordt vervangen door een andere arbeidskracht zal de uur beloning ten aanzien van de vervangende arbeidskracht opnieuw worden vastgesteld op de basis als vermeld in artikel 9 van deze Algemene Voorwaarden en zal het opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig worden aangepast.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Artikel 5: Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
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;
 - Job Place 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 Job Place het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 6: Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt Job Place voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. Job Place bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende (kandidaat-)uitzendkrachten, welke (kandidaat-)uitzendkrachten zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde (kandidaat-)uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde (kandidaat-)uitzendkracht geen doorgang vindt.
3. Job Place schiet niet te kort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de opdrachtgever en Job Place, 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.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

4. Job Place is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen.

5. Indien Job Place in het kader van de vervulling van op grond van de wet of de cao op haar berustende verplichtingen informatie van de opdrachtgever behoeft, zal opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan Job Place verstrekken.

Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de uitzendkracht bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. 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 ervoor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet erop toe dat de uitzendkracht de reeds toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

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

3. Indien de arbeidskracht specifieke scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht zullen de uren, die de arbeidskracht aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever. Uren die aan overige scholing worden besteed zullen niet in rekening worden gebracht aan de opdrachtgever, tenzij dit anders is overeengekomen. De voor overige scholing benodigde afwezigheidsperioden worden in overleg tussen de opdrachtgever en Job Place vastgesteld en zo mogelijk bij de aanvang van de opdracht overeengekomen.

Artikel 8: Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

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

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Artikel 9: Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de uitzendkracht uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling en informatie over alle elementen van de inlenersbeloning (wat betreft hoogte en tijdstip aan Job Place).
2. De beloning van de uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemmen met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Job Place 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 Job Place 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 Job Place verschuldigd.
4. Job Place is op grond van de CAO verplicht vanaf de eerste werkdag van de uitzendkracht bij de opdrachtgever gewerkte weken de inlenersbeloning toe te passen.
5. De opdrachtgever zal Job Place tijdig voorzien van informatie over 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).
6. De opdrachtgever stelt Job Place tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
7. Vergoedingen en toeslagen zoals die voor overwerk, reizen/reistijd, fysiek belastende omstandigheden, werk in ploegendiensten of onregelmatigheid, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen), verschoven uren en/of bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten worden beloond overeenkomstig de ABU-cao en/of andere toepasselijke arbeidvoorwaardenregelingen en worden aan de opdrachtgever doorberekend.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Artikel 10: Goede uitoefening van leiding en toezicht

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

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Artikel 11: 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 en Job Place verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek, gezondheid, welzijn en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. De opdrachtgever is gehouden om aan de uitzendkracht en aan Job Place tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot binnen zijn onderneming gehanteerde Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
4. Indien de uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen 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 van de beroepsziekte. De opdrachtgever informeert Job Place zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht vergoeden – en Job Place vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of Job Place daarvoor aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.
6. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Job Place verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 12: Aansprakelijkheid opdrachtgever

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten niet of ondeugdelijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Job Place (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Job Place zo nodig

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Job Place eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren 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, opdrachten en/of overige overeenkomsten is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dit niet het geval is.

Artikel 13: Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan Job Place verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop Job Place 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 Job Place verschuldigd is aan de uitzendkracht. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.

2. Job Place 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 de leden 1 en 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 Job Place zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd.

5. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is Job Place gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. Job Place kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door Job Place zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

Artikel 14: Bijzondere minimale betalingsverplichting

Indien de omvang van de door de uitzendkracht te verrichten arbeid en/of de werktijden niet duidelijk zijn vastgelegd en de opdrachtgever de uitzendkracht niet of minder dan drie (aaneengesloten) uren per oproep in de gelegenheid stelt om de overeengekomen arbeid te verrichten, is de opdrachtgever aan Job Place per oproep het opdrachtgeverstarief verschuldigd over drie of zoveel meer uren als overeengekomen.

Artikel 15: Indienstneming uitzendkrachten door opdrachtgever

1. De opdrachtgever is gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een uitzendkracht mits aan de in dit artikel vermelde voorwaarden wordt voldaan.
2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aan te gaan brengt Job Place hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft.
3. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met een uitzendkracht aangaan zolang de uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en Job Place niet rechtsgeldig is geëindigd.
4. Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 1 tot en met lid 3 van dit artikel bepaalde een arbeidsverhouding aangaat met een uitzendkracht, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor onbepaalde tijd, vóórdat die uitzendkracht – op basis van die opdracht – 1560 uren heeft gewerkt is de opdrachtgever aan Job Place een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief over 1560 uren minus de – op basis van de opdracht – reeds door die uitzendkracht gewerkte uren.
5. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een uitzendkracht, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor bepaalde tijd, is de opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief (berekend over de overeengekomen of gebruikelijke uren en meer/overuren) over de resterende duur van de opdracht of – ingeval van een opdracht die tussentijds opzegbaar is – over de niet in acht genomen opzegtermijn, met dien verstande dat de opdrachtgever altijd tenminste de in lid 4 genoemde vergoeding is verschuldigd.
6. Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 1 tot en met lid 5 bepaalde een arbeidsverhouding aangaat met een uitzendkracht eindigt de opdracht tussen de opdrachtgever en Job Place met ingang van de dag waarop die arbeidsverhouding aanvangt.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

7. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendkracht binnen 3 maanden nadat diens terbeschikkingstelling (ongeacht of deze was gebaseerd op een opdracht voor bepaalde of onbepaalde tijd) aan de opdrachtgever is geëindigd, is hij de in lid 4 bedoelde vergoeding verschuldigd. Dit geldt zowel in het geval dat de opdrachtgever de uitzendkracht hiertoe – rechtstreeks of via derden – heeft benaderd als wanneer de uitzendkracht – rechtstreeks of via derden – bij de opdrachtgever heeft gesolliciteerd.

8. Indien een (potentiële) opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van Job Place in contact is gekomen met een (aspirant-) uitzendkracht, bijvoorbeeld doordat deze door Job Place aan hem is voorgesteld, en die (potentiële) opdrachtgever binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen een arbeidsverhouding met die (aspirant-) uitzendkracht aangaat zonder dat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is die potentiële opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 25% van het opdrachtgeverstarief, dat voor de betrokken uitzendkracht van toepassing zou zijn geweest indien de terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen, over 1560 uren.

9. Voor de toepassing van 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 voor hetzelfde of ander werk;
- het aanstellen van de uitzendkracht als ambtenaar voor hetzelfde of ander werk;
- het ter beschikking laten stellen van de betreffende uitzendkracht aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming) voor hetzelfde of ander werk;
- het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander.

Artikel 16: 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 Job Place 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,

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

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 Job Place, aansluitend aan de door de uitzendkracht gewerkte week, over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Job Place 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 Job Place 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 Job Place 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 Job Place ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de uitzendkracht bij Job Place ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 17: Werving & Selectie

1. Werving & Selectie is de opdracht waarbij Job Place ten behoeve van indiensttreding voor een opdrachtgever één of meerdere kandidaten selecteert en deze mondeling of schriftelijk bij opdrachtgever introduceert. Van een succesvolle vervulling van de opdracht is sprake indien een door Job Place bij opdrachtgever voorgestelde kandidaat de arbeidsovereenkomst accepteert (of anderszins te werk wordt gesteld).

2. Het is opdrachtgever niet toegestaan gegevens van door Job Place voorgestelde kandidaten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Job Place aan derden bekend te maken. Indien de opdrachtgever geen overeenkomst aangaat met de kandidaat dient de opdrachtgever de gegevens te vernietigen.

3. Het honorarium voor een succesvolle vervulling bedraagt een percentage van het bruto jaarsalaris op fulltime basis van de geselecteerde kandidaat bij indiensttreding gebaseerd op een fulltime dienstverband. Onder het bruto jaarsalaris worden eveneens 100% van de maximaal haalbare provisie en bonus, alsmede vakantiegeld, 13e maand en ploegentoeslag begrepen. Dit wordt vermeerderd met BTW.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

4. Indien een opdrachtgever een opdracht intrekt, beëindigt of elementen uit een opdracht zodanig wijzigt dat er naar het oordeel van Job Place sprake is van een nieuwe opdracht, voordat een in het 12 kader van de opdracht reeds aangeboden kandidaat is geaccepteerd of voordat de in de opdrachtbevestiging overeengekomen termijn is verstreken, is de opdrachtgever een vergoeding aan Job Place verschuldigd ter hoogte van 50% van het in lid 3 opgenomen honorarium.

5. Het tarief, vermeerderd met BTW, wordt gefactureerd op het moment dat de arbeidsovereenkomst door de opdrachtgever en de kandidaat is getekend of, indien wordt verzuimd de arbeidsovereenkomst tijdig te tekenen, in de eerste week van de aanstelling van de geselecteerde kandidaat.

6. Opdrachtgever is, behalve het tarief, aan Job Place verschuldigd alle kosten die ten behoeve van de uitvoering van de overeenkomst zijn gemaakt, voor zover dit uitdrukkelijk en schriftelijk tussen Job Place en de opdrachtgever is overeengekomen.

7. De opdrachtgever is gehouden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 14 dagen na een daartoe gedaan verzoek door Job Place de gegevens te verstrekken, die noodzakelijk zijn voor de bepaling van het honorarium en de startdatum van de door Job Place geselecteerde kandidaat. Indien de opdrachtgever niet tijdig, onvoldoende of onjuiste gegevens verstrekt is Job Place gerechtigd de hoogte van het bruto jaarsalaris en de startdatum te schatten en conform die schatting te factureren.

8. Onder een succesvolle vervulling van de werving & selectie opdracht wordt eveneens begrepen het geval dat een door Job Place voorgestelde kandidaat binnen 12 maanden na die introductie in dienst treedt of anderszins en/of, al dan niet via derden op enigerlei wijze werkzaam is bij opdrachtgever of bij een daaraan gelieerde onderneming. Tenzij opdrachtgever terzake vooraf een nadrukkelijk voorbehoud heeft gemaakt, is het tarief eveneens verschuldigd indien de door Job Place geïntroduceerde kandidaat bij opdrachtgever via een sollicitatie of anderszins in meer of mindere mate bekend mocht blijken.

Artikel 18: Betaling

1. De opdrachtgever is gehouden elke factuur van Job Place te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum.

2. Uitsluitend betalingen aan Job Place werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een uitzendkracht/kandidaat, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover Job Place en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.

3. Indien een factuur niet binnen de in lid 1 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van Job Place zijnde doordruk of kopie

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

van de door Job Place aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.

4. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit aan Job Place te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.

5. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.

6. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van Job Place, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van Job Place een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens Job Place. Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de opdrachtgever.

7. Indien de opdrachtgever het in lid 6 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Job Place gestelde termijn, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Job Place dientengevolge gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten dan wel de ontbinding van alle opdrachten bij de opdrachtgever in te roepen.

8. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die Job Place maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. De vergoeding terzake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 3 500, - per vordering), tenzij Job Place aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds zodra de opdrachtgever in verzuim is door de opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.

Artikel 19: Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. Job Place is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover Job Place deze verplichting niet nakomt, is Job Place, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het 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

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

schriftelijke klacht ter zake indient bij Job Place en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Job Place.

2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van Job Place is beperkt tot het door Job Place aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door Job Place maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.

3. De opdrachtgevers is verantwoordelijk voor zijn uiteindelijke keuze van een uitzendkracht/kandidaat.

4. Job Place is niet aansprakelijk indien de uitzendkracht/kandidaat niet blijkt te voldoen aan de vereisten of verwachtingen van de opdrachtgever of voor schade veroorzaakt door de kandidaat, tenzij dit het aantoonbare gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Job Place bij de werving en selectie.

5. Job Place is evenmin aansprakelijk voor door de opdrachtgever geleden schade(n), in de ruimste zin des woords, indien een door Job Place in het kader van een opdracht of introductie aangeboden uitzendkracht/kandidaat besluit geen arbeidsverhouding met de opdrachtgever aan te gaan of besluit een met de opdrachtgever aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) te beëindigen.

6. Aansprakelijkheid van Job Place voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, imagoschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 20: Intellectuele en industriële eigendom

1. zal de uitzendkracht/kandidaat 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/kandidaat toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien Job Place in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de uitzendkracht of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Job Place Uitzendbureau.

2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de uitzendkracht/kandidaat 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 Job Place over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Job Place.

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

3. Job Place is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de uitzendkracht/kandidaat verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de uitzendkracht/kandidaat zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 21: Geheimhouding

1. Job Place 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. Job Place zal op verzoek van de opdrachtgever de uitzendkracht/kandidaat verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de uitzendkracht/kandidaat een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

3. Het staat de opdrachtgever vrij om de uitzendkracht/kandidaat rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Job Place over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Job Place.

4. Job Place is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de uitzendkracht/kandidaat.

Artikel 22: Bijzondere verplichtingen met betrekking tot identiteit en verwerking van persoonsgegevens

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

2. Ter zake vreemdelingen verklaart de opdrachtgever zich uitdrukkelijk bekend met de Wav, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document bedoeld in artikel 1 sub 1 tot en met 3 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van dit document, stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. Job Place is niet

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wav aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

3. De opdrachtgever verklaart zich nadrukkelijk bekend met de geldende wet- en regelgeving aangaande de verwerking van persoonsgegevens. Job Place en de opdrachtgever zullen elkaar in staat stellen voornoemde wetgeving te kunnen naleven. De opdrachtgever zal de via Job Place verkregen persoonsgegevens in ieder geval slechts gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verkregen, zal deze niet langer bewaren dan conform wet- en regelgeving toegestaan en zal zorgen voor een adequate beveiliging van deze persoonsgegevens.

Artikel 23: Bejegening uitzendkracht/kandidaat

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

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

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

Artikel 24: Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van Job Place of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.

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

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

3. Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) betreffende de (verwachte) inzet van uitzendkrachten in zijn onderneming, Indien en voor zover opdrachtgever bij de vervulling van deze informatieverplichtingen zich wenst te baseren op door Job Place verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de WOR toe verplicht.

Artikel 25: Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

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

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

3. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het is Job Place niet toegestaan medewerkers ter beschikking te stellen aan de opdrachtgever of in het gedeelte van de onderneming van opdrachtgever waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. De opdrachtgevers zal Job Place tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder doch niet uitsluitend een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting. De opdrachtgever zal in de uitvoering van zijn toezicht en leiding over de uitzendkracht uitdrukkelijk geen opdrachten aan de uitzendkracht verstrekken waardoor artikel 10 Waadi zal worden overtreden. Zoals, maar niet beperkt tot, het door uitzendkrachten laten uitvoeren van werkzaamheden die normaliter worden uitgevoerd door werknemers die op dat moment deelnemen aan de collectieve acties.

4. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever zal voor de aanvang van de terbeschikkingstelling en daarna wanneer nodig tijdig en volledig schriftelijk of elektronisch informatie over de arbeidsvoorwaarden aan Job Place verschaffen.

Artikel 26: Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.



Job Place Uitzendbureau B.V.

Annastraat 10

6161GX Geleen

Uitzendbureau

Uitzenden . Detachering . Payroll . Werving en Selectie

2. 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 Job Place is gevestigd.

Artikel 27: Slotbepaling

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