

November 2016

Algemene voorwaarden



Inhoudsopgave

ABU Algemene Voorwaarden

Artikel 1 Werkingssfeer

Artikel 2 Definities

Artikel 3 De Opdracht en de Terbeschikkingstelling

Artikel 4 Vervanging en beschikbaarheid

Artikel 5 Opschortingsrecht

Artikel 6 Werkprocedure

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 8 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

Artikel 9 Functie en beloning

Artikel 10 Goede uitoefening van leiding en toezicht

Artikel 11 Arbeidsomstandigheden

Artikel 12 Aansprakelijkheid Opdrachtgever

Artikel 13 Opdrachtgeverstarief

Artikel 14 Facturatie

Artikel 15 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

Artikel 16 Intellectuele en industriële eigendom

Artikel 17 Geheimhouding

Artikel 18 Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

Artikel 19 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Artikel 20 Medezeggenschap

Artikel 21 Geschillen

Artikel 22 Slotbepaling

Algemene Voorwaarden van Luba

Onderdeel A Algemeen

Artikel 1 Strekking van de algemene voorwaarden

Artikel 2 Betaling en gevolgen wanbetaling

Onderdeel B Het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten

Artikel 1 Het aangaan van een arbeidsverhouding met een Uitzendkracht

Artikel 2 Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

Onderdeel C Payrolling

Artikel 1 Definities

Artikel 2 Aanmelden werknemer en werkprocedure

Artikel 3 Persoonsgegevens van de Payrollmedewerker

Artikel 4 Arbeidsomvang, werktijden, scholing

Artikel 5 Vakantie, verlof en feestdagen

Artikel 6 Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid

Artikel 7 Terbeschikkingstelling zaken

Artikel 8 Functioneringsgesprekken

Artikel 9 Arbeidsconflicten

Onderdeel D Werving en Selectie

Artikel 1 Definities

Artikel 2 Offertes

Artikel 3 Totstandkoming Opdracht

Artikel 4 Uitvoering van de Opdracht

Artikel 5 Honorarium

Artikel 6 Specifieke verplichtingen Opdrachtgever

Artikel 7 Aansprakelijkheid

Artikel 8 Looptijd en beëindiging

Artikel 9 Functioneren Kandidaat na acceptatie

Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten

De Algemene Voorwaarden van de ABU zijn gedeponereerd ter griffie van de rechtbank te Amsterdam onder akte nummer 1437/2005 d.d. 21 oktober 2005

Artikel 1 **Werkingsfeer**

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van de Uitzendonderneming voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten aan Opdrachtgevers.
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. **Uitzendonderneming:** de in Nederland gevestigde uitzendonderneming van Luba Uitzend Buro B.V. die op basis van een overeenkomst Uitzendkrachten ter beschikking stelt aan Opdrachtgevers
2. **Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met de Uitzendonderneming 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 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 Opdrachtgeverstaref.
5. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een Uitzendkracht in het kader van een Opdracht.
6. **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht door de Uitzendonderneming aan de Opdrachtgever op verzoek van de Opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.

8. **Opdrachtgeverstarief:** het door de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
9. **Inlenersbeloning:** de rehtens 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 de Uitzendonderneming te compenseren in tijd of geld)
 - c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslagen
 - 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.
10. **Vakkrachtenregeling:** de specifieke bepaling(en) in de bij de Opdrachtgever geldende CAO, die betrekking 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 moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de Uitzendkracht bij de betreffende Opdrachtgever.

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. Opzegging van een Opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 15 kalenderdagen.
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. 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 leidt. 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 4 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, 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.

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 5 Opschortingsrecht

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

1. De Opdrachtgever verstrekt de Uitzendonderneming voor aanvang van de Opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Opdracht.
2. De Uitzendonderneming bepaalt aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter 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 terzake bij de Uitzendonderneming indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Uitzendonderneming bij de selectie.

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 en de rusttijden van de Uitzendkracht zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen.
De Opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet er op toe dat de Uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van de Uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de CAO.

Artikel 8 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

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

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 in de beloningsregeling van de Opdrachtgever.
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, zie hierna leden 4 en 6) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling

aanreiken. De beloning van de Uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving.

De 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 vrijwaart de Uitzendonderneming voor alle gevolgen van onjuist of onvolledig verstrekte informatie door de Opdrachtgever met betrekking tot de Inlenersbeloning.
5. 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.
6. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO of - indien van toepassing - de Inlenersbeloning en wordt aan de Opdrachtgever doorberekend.

Artikel 10 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht bij de uitoefening van 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 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 slechts te werk stellen in afwijking van het bij Opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de Uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de Opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met de Uitzendonderneming 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 teniet gegaan.
6. De Uitzendonderneming 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. De Uitzendonderneming is tegenover de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die Uitzendkrachten 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 Uitzendonderneming voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van de Uitzendonderneming als werkgever van de Uitzendkracht - direct of indirect - terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
9. De Opdrachtgever zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de Uitzendonderneming verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 11 Arbeidsomstandigheden

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

1. De Opdrachtgever is jegens de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Uitzendkracht en aan de Uitzendonderneming tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Opdrachtgever geeft de Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de Uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het 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 Uitzendonderneming zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht vergoeden - en de Uitzendonderneming 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 de Uitzendonderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.
5. 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.

6. De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de Uitzendonderneming verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 12 Aansprakelijkheid Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden, in het bijzonder de verplichtingen als omschreven in de artikelen 3 (leden 5, 6 en 7), 4 (lid 3), 8, 9 (leden 1, 3, 5 en 7), 10 (leden 1 t/m 5, 8 en 9), 11 (2 t/m 6), 14 (lid 2), 17 (lid 1), 19 en 20 (lid 1) niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de Uitzendonderneming (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient de Uitzendonderneming zonedig terzake te vrijwaren.

Dit laat onverlet, dat de Uitzendonderneming 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 is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 13 Opdrachtgeverstarief

1. Het door de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming verschuldigde Opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop de Uitzendonderneming op grond van de Opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste 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. Indien op enig moment de Inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt de Uitzendonderneming de beloning van de Uitzendkracht en het Opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en Inlenersbeloning. In de beloning en het Opdrachtgeverstarief worden alle bij de Opdrachtgever geldende elementen van de Inlenersbeloning, meegenomen.
3. Naast het in lid 2 bedoelde geval is de Uitzendonderneming in ieder geval ook gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de Opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen: als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de Opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen; als gevolg van wijzigingen in of tengevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of tengevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO voor Uitzendkrachten 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.

4. Indien de Opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Opdrachtgever om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. 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.
5. Onverminderd het bepaalde in de leden 2 en 3 van dit artikel, is de Uitzendonderneming gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief op enig moment te indexeren. De indexering wordt gebaseerd op de stijging van CPI alle huishoudens vanaf de aanvangsdatum van de Opdracht tot de datum van indexering. De Uitzendonderneming zal de Opdrachtgever schriftelijk van de hoogte van de indexering informeren.
6. Indien door enige oorzaak toerekenbaar aan de Opdrachtgever de beloning en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is de Uitzendonderneming gerechtigd om, ook achteraf en met terugwerkende kracht, de beloning en het Opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. De Opdrachtgever zal hetgeen te weinig is betaald, alsmede alle kosten die door de Uitzendonderneming zijn gemaakt in dat verband, op eerste vordering van de Uitzendonderneming voldoen.

Artikel 14 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 door middel van een (online) urenregistratieprogramma.
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.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de Uitzendkracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de Opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de Uitzendkracht bij de Uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de Opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de Uitzendkracht bij de Uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de Opdrachtgever.

Artikel 15 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. De Uitzendonderneming is gehouden zich in te spannen om de Opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de Uitzendonderneming deze verplichting niet nakomt, is de Uitzendonderneming, 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 terzake indient bij de Uitzendonderneming en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de Uitzendonderneming.
2. Iedere eventuele uit de Opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van de Uitzendonderneming is beperkt tot het door de Uitzendonderneming aan de Opdrachtgever in rekening te brengen Opdrachtgeverstarief voor de uitvoering van de Opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de Opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door de Uitzendonderneming maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van de Uitzendonderneming voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 16 Intellectuele en industriële eigendom

1. De Uitzendonderneming zal de Uitzendkracht op verzoek van de Opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voorzover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Opdrachtgever. Indien de Uitzendonderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Uitzendkracht of anderszins kosten dient te maken, is de Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de Uitzendonderneming.
2. Het staat de Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Uitzendkracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde

intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Opdrachtgever informeert de Uitzendonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de Uitzendonderneming.

3. De Uitzendonderneming is jegens de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de Uitzendkracht verbeurt of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de Uitzendkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 17 Geheimhouding

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

Artikel 18 Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

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

Artikel 19 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

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 Uitzendonderneming worden meegewogen.

Artikel 20 Medezeggenschap

1. De Opdrachtgever is gehouden om de Uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van de Uitzendonderneming of van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de Uitzendkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de Opdrachtgever, is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de Uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 21 Geschillen

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.

Artikel 22 Slotbepaling

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.

Algemene Voorwaarden van Luba

Onderdeel A Algemeen

Artikel 1 Strekking van de algemene voorwaarden

1. Deze algemene voorwaarden van Luba (Onderdeel A tot en met E) zijn aanvullend op de ABU Algemene Voorwaarden van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Luba.
2. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing voor zover schriftelijk overeengekomen.
3. Deze algemene voorwaarden zullen ook van toepassing zijn op toekomstige rechtsverhoudingen tussen partijen, tenzij deze voorwaarden zijn gewijzigd. In dat geval gelden de nieuwe voorwaarden.
4. Deze algemene voorwaarden vervangen de algemene voorwaarden van Luba van eerdere datum.
5. Eventuele inkoop- en andere voorwaarden van de Opdrachtgever zijn niet van toepassing.
6. Als zich tussen Partijen een situatie voordoet die niet in deze algemene voorwaarden geregeld is, dan dient deze situatie te worden beoordeeld naar de geest van deze algemene voorwaarden.
7. Als één of meer bepalingen van deze algemene voorwaarden, een Offerte of een Opdracht rechtens niet kunnen worden toegepast, blijven de overige bepalingen van kracht. De bepalingen die rechtens niet kunnen worden toegepast zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen, zodanig dat die vervangende bepalingen wel rechtens kunnen worden toegepast.
8. Bepalingen van deze algemene voorwaarden die naar hun aard bestemd zijn om ook na beëindiging van de Opdracht voort te duren, blijven na beëindiging van de Opdracht tussen Partijen van kracht. Tot deze bepalingen behoren onder meer, doch niet uitsluitend bepalingen over intellectuele eigendom, geheimhouding, persoonsgegevens, en aansprakelijkheid.
9. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met de rechtsverhouding tussen Partijen worden zoveel mogelijk in goed overleg opgelost.
10. Op de rechtsverhouding tussen Partijen waarop deze Voorwaarden van toepassing zijn, is Nederlands recht van toepassing. De bevoegde rechter te Den Haag is uitsluitend bevoegd kennis te nemen van geschillen voortvloeiende uit de Opdracht.
11. Dezelfde afkoringen worden gehanteerd als opgenomen en gehanteerd in de ABU Algemene Voorwaarden.
12. Onder de "Uitzendonderneming", de "Opdrachtnemer", de "Werkgever", "Luba Uitzendbureau" en "Luba" wordt in deze algemene voorwaarden verstaan: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Luba Uitzend Buro B.V., statutair gevestigd te Leiden en ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 28028459.

Artikel 2 Betaling en gevolgen wanbetaling

1. De Opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door Luba ingediende nota binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum te voldoen. Indien een nota niet binnen deze periode is betaald, is de Opdrachtgever vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente

van 1% per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand tot een volle maand wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is aan Opdrachtgever niet toegestaan.

2. Uitsluitend betalingen aan Luba of aan een door Luba schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan Uitzendkrachten of het verstrekken van voorschotten aan Uitzendkrachten zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
3. De in het bezit van Luba zijnde doordruk of kopie van de door Luba verzonden nota geldt als dwingend bewijs van de verschuldigheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
4. Reclames betreffende enige nota moeten binnen tien kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij Luba zijn ingediend. Na deze periode vervalt het reclamerecht van de Opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de Opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan de Opdrachtgever niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.
5. Alle kosten van, of verband houdende met, inning, zowel gerechtelijke kosten, waaronder ook de volledige kosten van rechtsbijstand, als buitengerechtelijke kosten, komen geheel voor rekening van de Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 250 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door Luba of door de derde die tot de betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door Luba ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de Opdrachtgever verschuldigd zijn.

Onderdeel B Het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten

Dit onderdeel is van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van de Uitzendonderneming voor zover een en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten aan Opdrachtgevers als omschreven in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast zijn daarop van toepassing de Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten van de ABU Algemene Voorwaarden, die zijn gedeponeerd ter griffie van de rechtbank te Amsterdam onder akte nummer 1437/2005 d.d. 21 oktober 2005. Voorts is hierop van toepassing Onderdeel A van deze Algemene Voorwaarden.

Artikel 1 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 1.500 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:
 - a. het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van Opdracht door de Opdrachtgever met de Uitzendkracht;
 - b. het aanstellen van de betreffende Uitzendkracht als ambtenaar voor hetzelfde of ander werk;
 - c. het laten ter beschikking stellen van de betreffende Uitzendkracht aan de Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere Uitzendonderneming);
 - d. 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 de één 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:
 - a. de aspirant-Uitzendkracht die bij de Uitzendonderneming is ingeschreven;
 - b. 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:

- a. 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;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. 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 a tot en met b sub c 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 indien van toepassing lid 2 van dit artikel bepaalde vergoeding te voldoen.

Artikel 2 Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

De Opdrachtgever is ten minste gehouden aan de Uitzendonderneming per oproep te betalen het Opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens de Uitzendonderneming indien: de Uitzendkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door de Opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, of, ingevolge de Opdracht de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week belooft en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

Onderdeel C Payrolling

Dit onderdeel is van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Luba voor zover een en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van Payrollmedewerkers aan Opdrachtgevers. In aanvulling daarop zijn daarop van toepassing de ABU Algemene Voorwaarden, behoudens voor zover daarvan in dit onderdeel niet van wordt afgeweken. Daarbij wordt voor “Uitzendkracht” gelezen: “Payrollmedewerker”. Voorts is hierop van toepassing Onderdeel A van deze Algemene Voorwaarden.

Artikel 1 Definities

In dit onderdeel worden de volgende definities gehanteerd:

- a. **Payroll-overeenkomst:** de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer (Payrollmedewerker) door de Werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de Werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte – in beginsel langdurige – Opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De Payroll-overeenkomst komt tot stand na werving van de Payrollmedewerker door de derde, niet door de Werkgever. De Werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als Werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie;
- b. **Payrollmedewerker:** de werknemer in de zin van sub a. van dit artikel;
- c. **Payrolling:** het door een werkgever ter beschikking stellen van een Payrollmedewerker aan een derde krachtens een Payroll-overeenkomst als bedoeld onder a.;
- d. **Opdracht:** de overeenkomst tussen Opdrachtgever en Luba, die er toe strekt dat Luba een Payroll-overeenkomst aangaat met een Payrollmedewerker die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het Opdrachtgeverstarief;
- e. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van de Payrollmedewerker bij de Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- f. **Opdrachtgever:** de derde als bedoeld in sub a. van dit artikel;
- g. **Week:** de kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 2 Aanmelden werknemer en werkprocedure

1. De Opdrachtgever meldt de door hem geworven en geselecteerde Payrollmedewerker aan bij Luba door middel van het correct invullen van het opgaveformulier van Luba. Het opgaveformulier, het kopie identiteitsbewijs van de Payrollmedewerker voorzien van de dagtekening en de handtekeningen van Opdrachtgever en Payrollmedewerker en indien van toepassing de tewerkstellingsvergunning en/of het bewijs van inschrijving voor studenten en scholieren, dienen uiterlijk 3 werkdagen voor de beoogde ingangsdatum van de

arbeidsovereenkomst door Luba ontvangen te zijn. Te late en of onvolledige aanmeldingen zullen niet door Luba in behandeling worden genomen. Indien Luba in uitzonderlijke gevallen op verzoek van de Opdrachtgever met een Payrollmedewerker (eventueel) met terugwerkende kracht (d.w.z. de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ligt vóór de datum van aanmelding van de werknemer) een arbeidsovereenkomst aangaat, zal de Opdrachtgever alle door Luba geleden en/of te lijden schade, waaronder, doch niet beperkt tot door de Belastingdienst opgelegde boetes, als gevolg van de late aanmelding van de werknemer aan Luba vergoeden.

2. Luba behoudt zich het recht voor een opgaveformulier niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de werknemer aan te gaan). Met het invullen en verzenden van het opgaveformulier ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en Luba.
3. De Opdrachtgever zorgt ervoor dat Luba voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de Payrollmedewerker bij de Opdrachtgever. Verstrekt de Opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de Payrollmedewerker, dan zal de Opdrachtgever alle door Luba geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Luba vergoeden.
4. De Opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de werknemer zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de werknemer gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling). Vervolgens neemt de Opdrachtgever een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (in het geval van een identiteitskaart dient de voor- en achterzijde gekopieerd te worden) en de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing), in zijn eigen administratie op en stuurt hij een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs voorzien van de dagtekening en de handtekeningen van de Payrollmedewerker en de Opdrachtgever, en van de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) samen met het opgaveformulier naar Luba.
5. De Opdrachtgever stemt ermee in dat Luba, en incidenteel ook de certificeringsinstelling van Luba, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de Opdrachtgever controleert. Luba is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de Opdrachtgever wordt opgelegd.
6. Luba is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van werknemers die niet blijken te voldoen aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen.

Artikel 3 Persoonsgegevens van de Payrollmedewerker

1. Opdrachtgever zal alle geregistreerde persoonlijke gegevens van een Payrollmedewerker, die voor en gedurende de Terbeschikkingstelling kenbaar worden gemaakt, vertrouwelijk behandelen en meer in het bijzonder in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens verwerken.

2. Opdrachtgever zal de Payrollmedewerker op de hoogte brengen van eventueel van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welk doeleinde deze gegevens worden verwerkt.

Artikel 4 Arbeidsomvang, werktijden, scholing

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Payrollmedewerker zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Payrollmedewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet er op toe dat de Payrollmedewerker de rechtens toegestane werktijden niet overschrijdt. Dit met dien verstande dat de Opdrachtgever gerechtigd is om voor Payrollmedewerkers van Luba een afwijkend rooster op te stellen.
2. De Opdrachtgever moet er op toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat de Payrollmedewerker werkt per periode, niet wordt overschreden. Wordt de Payrollmedewerker structureel meer uren ingezet dan in de overeenkomst van Opdracht overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid (onder andere op grond van artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval zal Luba de met de Opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt de Opdrachtgever dan (voor zover van toepassing met terugwerkende kracht) het Opdrachtgeverstarief over deze nieuwe arbeidsomvang.
3. Indien de Payrollmedewerker scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de Opdracht zullen de uren, die de Payrollmedewerker aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de Opdrachtgever.
4. Indien de Payrollmedewerker een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsomvang doet, zal, na overleg tussen de Opdrachtgever en Luba, de met de Opdrachtgever afgesproken arbeidsomvang overeenkomstig de wens van de Payrollmedewerker worden aangepast. Aanpassing van de arbeidsomvang blijft achterwege indien er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, zulks ter beoordeling van Luba, om niet met het verzoek van de Payrollmedewerker in te stemmen.

Artikel 5 Vakantie, verlof en feestdagen

1. Vakantie en verlof van de werknemer worden geregeld conform de wet en de van toepassing zijnde CAO. De Opdrachtgever stelt de Payrollmedewerker in staat om verlof op te nemen indien en voor zover de Payrollmedewerker hier recht op heeft volgens de wet, de van toepassing zijnde CAO en/of de CAO/arbeidsvoorwaardenregeling van de Opdrachtgever. De vakantiedagen worden door de Opdrachtgever en de Payrollmedewerker in onderling overleg vastgesteld. Bij onenigheid hierover stelt de Opdrachtgever Luba hiervan direct op de hoogte.
2. *Kort verzuim en buitengewoon verlof*
De Payrollmedewerker heeft recht op loondoorbetaling gedurende buitengewoon verlof en kort verzuim overeenkomstig de wet en de van toepassing zijnde CAO.

3. *Feestdagen*

De Payrollmedewerker heeft recht op loondoorbetaling gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de Opdrachtgever.

4. *Kortdurend zorgverlof*

De Payrollmedewerker heeft volgens de wet het recht om (per jaar maximaal twee keer de arbeidsomvang per Week) verlof op te nemen om een ziek kind, een zieke partner of een zieke ouder te verzorgen. Het verlof mag alleen opgenomen worden als en zolang dit noodzakelijk is. De noodzaak van het verlof moet achteraf aannemelijk gemaakt kunnen worden.

Artikel 6 Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid

1. De Payrollmedewerker die ziek is, heeft in beginsel gedurende de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon. In de Payroll-overeenkomst tussen Opdrachtgever en Luba is vastgelegd of de Opdrachtgever al dan niet is gehouden het Opdrachtgeverstarief te voldoen over de periode van arbeidsongeschiktheid van de Payrollmedewerker.

De Opdrachtgever betaalt in dat geval het aantal uren van de overeengekomen arbeidsomvang van de Payrollmedewerker. Indien er een flexibele arbeidsomvang is overeengekomen wordt uitgegaan van het aantal uren dat de Payrollmedewerker aantoonbaar zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geworden. Dit kan worden afgeleid van bijvoorbeeld het werkrooster voor de komende periode. Indien dit niet mogelijk is, of als het aantal feitelijk gewerkte uren hoger is dan de overeengekomen arbeidsomvang, wordt de arbeidsomvang bepaald op het gemiddelde van de in de aan de eerste ziektedag voorafgaande 13 weken feitelijke gewerkte uren.

2. Is de Payrollmedewerker langere tijd ziek, dan is in de Payroll-overeenkomst tussen Opdrachtgever en Luba bepaald of de Opdrachtgever dan wel Luba zorg draagt voor de begeleiding van de werknemer tijdens zijn ziekte en voor reïntegratie. Indien de Opdrachtgever hieraan uitvoering geeft, is hij volledig verantwoordelijk en aansprakelijk voor een correcte en tijdige uitvoering van deze verplichtingen, in het bijzonder jegens de Payrollmedewerker. Luba kan contact opnemen met de Opdrachtgever om de mogelijkheden van reïntegratie binnen de organisatie van de Opdrachtgever te onderzoeken. De Opdrachtgever zal Luba de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien naar het oordeel van Luba reïntegratie van de Payrollmedewerker in aangepast dan wel ander passend werk bij de Opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, zal de Opdrachtgever volledige medewerking aan de reïntegratie verlenen.

Artikel 7 Terbeschikkingstelling zaken

1. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van Luba zaken aan de Payrollmedewerker ter beschikking te stellen die mede voor privé doeleinden kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld (doch niet limitatief) een (lease) auto of telefoon. Luba kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en Opdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat Luba enig nadeel lijdt ten gevolge van de ter beschikking stelling van de zaken door de Opdrachtgever aan de Payrollmedewerker.

2. Indien de Opdrachtgever in strijd met het hiervoor bepaalde handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schades, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords, volledig voor rekening en risico van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever zal Luba terzake vrijwaren.

Artikel 8 Functioneringsgesprekken

De Opdrachtgever dient met enige regelmaat een functionerings- of coachingsgesprek met de Payrollmedewerker te voeren. Van deze gesprekken maakt de Opdrachtgever een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de Payrollmedewerker en aan Luba. De Opdrachtgever dient daarnaast tenminste één keer per jaar – of eenmaal tijdens de Opdracht als deze korter duurt dan een jaar – een beoordelings- of evaluatiegesprek met de Payrollmedewerker te voeren. De Opdrachtgever vult een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de Payrollmedewerker en aan Luba.

Artikel 9 Arbeidsconflicten

Als er problemen ontstaan tussen de Opdrachtgever en de Payrollmedewerker, stelt de Opdrachtgever Luba hiervan direct op de hoogte. De Opdrachtgever en Luba kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen Luba als werkgever mag de Payrollmedewerker ontslaan of hem een andere maatregel opleggen. Daar zal Luba uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van Luba. Indien de Payrollmedewerker zodanig handelt of nalaat, dat van de Opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de Opdracht te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de Payrollmedewerker en Luba daardoor kan worden beëindigd, kan Luba de Opdrachtgever toestemming geven de Opdracht voortijdig te beëindigen. Luba kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Bijvoorbeeld het betalen van een vergoeding die Luba de Payrollmedewerker moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

Onderdeel D Werving en Selectie

Dit onderdeel is van toepassing op alle aanbiedingen, aanvullende opdrachten en overige overeenkomsten aangaande een Opdracht. Voorts is daarop van toepassing Onderdeel A van deze Algemene Voorwaarden.

Artikel 1 Definities

In dit onderdeel worden de volgende definities gehanteerd:

- a. **Honorarium:** de door Opdrachtgever verschuldigde vergoeding aan Opdrachtnemer voor de werkzaamheden gemoeid met de Opdracht.
- b. **Indiensttreding:** onder indiensttreding wordt mede begrepen elke vorm van directe en indirecte feitelijke tewerkstelling van de Kandidaat bij Opdrachtgever.
- c. **Kandidaat:** een op grond van een Opdracht ten behoeve van de Opdrachtgever geworven en/of geselecteerde persoon en/of personen.
- d. **Opdracht:** de overeenkomst tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer op grond waarvan Opdrachtnemer een of meer Kandidaten werft en/of selecteert en/of in enige vorm introduceert bij en/of ten behoeve van Opdrachtgever aan de hand van een door Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
- e. **Opdrachtgever:** de natuurlijke- of rechtspersoon van wie Opdrachtnemer een Opdracht aanvaardt.

Artikel 2 Offertes

1. Alle offertes van Opdrachtnemer zijn vrijblijvend, tenzij anders aangegeven.
2. Weergegeven prijzen zijn telkens exclusief BTW en kosten gemoeid met de Opdracht, tenzij anders aangegeven.

Artikel 3 Totstandkoming Opdracht

1. Een Opdracht komt tot stand nadat Opdrachtnemer de Opdracht schriftelijk heeft bevestigd aan Opdrachtgever, dan wel doordat Opdrachtnemer door feitelijk handelen geheel of gedeeltelijk uitvoering geeft aan een Opdracht.
2. Wijzigingen van de Opdracht zijn alleen bindend voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.

Artikel 4 Uitvoering van de Opdracht

1. Opdrachtnemer en Opdrachtgever zullen alle redelijke inspanningen betrachten ten einde het in het kader van de Opdracht beoogde doel te realiseren.
2. De inspanningen van Opdrachtnemer zijn uitdrukkelijk beperkt tot het bij Opdrachtgever introduceren van Kandidaten die voldoen aan het door Opdrachtgever opgegeven profiel en de door Opdrachtgever afgegeven functieomschrijving. Opdrachtgever kiest op basis van de voorgedragen Kandidaten de meest geschikte Kandidaat. Opdrachtgever is altijd eindverantwoordelijk voor het contracteren van de Kandidaat en de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen.

3. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor tijdige, juiste en volledige aanlevering van de voor de Opdracht benodigde informatie, waaronder de functieomschrijving, welke minstens een duidelijke omschrijving bevat van de in het bedrijf van Opdrachtgever te vervullen functie, de vereisten waaraan de Kandidaat dient te voldoen en een indicatie van de arbeidsvoorwaarden.
4. Opdrachtgever is geheel vrij te bepalen welk soort arbeidsrelatie hij met een Kandidaat wenst aan te gaan. Indien akkoord ten aanzien van Indiensttreding is bereikt, zal Opdrachtgever Opdrachtnemer binnen zeven (7) dagen in kennis stellen.
5. Opdrachten worden in beginsel op exclusieve basis uitgevoerd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Indien een ander bureau aan dezelfde Opdracht werkt of heeft gewerkt is de Opdrachtgever verplicht Opdrachtnemer, hiervan per omgaande in kennis te stellen.
6. Na Indiensttreding zal Opdrachtnemer de geplaatste Kandidaat gedurende een periode van zes (6) maanden niet benaderen voor een functie elders, tenzij Opdrachtgever hiervoor toestemming geeft.
7. Opdrachtnemer is bevoegd derden in te schakelen bij de uitvoering van de Opdracht.
8. Termijnen voor nakoming van (delen van) de Opdracht door Opdrachtnemer zijn telkens streefdata.
9. Opdrachtgever is niet bevoegd tot opschorting en/of verrekening.
10. Ter voorkoming van ontoelaatbare discriminatie is artikel 19 van de ABU Algemene Voorwaarden onverkort van toepassing.

Artikel 5 Honorarium

1. Het Honorarium en de betaalwijze daarvan staat vermeld in de opdrachtbevestiging.
2. Indien het Honorarium en de betaalwijze niet is vermeld in de opdrachtbevestiging, geldt een minimum Honorarium van € 7.500,- te voldoen na einde Opdracht.
3. Honorarium is telkens exclusief BTW en kosten, waaronder begrepen reis- en verblijf-, verzend- en administratiekosten, vergoedingen aan de Kandidaat, advertentiekosten en kosten van (psychologische) testen, telkens tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
4. Indien het Honorarium wordt berekend aan de hand van een percentage over het loon van de Kandidaat/vacature, wordt daarbij telkens het vakantiegeld inbegrepen, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Opdrachtgever is verplicht inzage te geven in de arbeidsvoorwaarden die met de Kandidaat zijn overeengekomen.
5. Het Honorarium is niet afhankelijk van de wijze waarop de Opdracht wordt voltooid, tenzij in de Opdracht is bepaald dat het Honorarium afhankelijk is van Indiensttreding (no cure no pay).
6. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de Opdrachtgever te allen tijde gehouden de facturen van Opdrachtnemer binnen veertien (14) dagen na factuurdatum te voldoen. Bij overschrijding van deze termijn is Opdrachtgever van rechtswege in verzuim.
7. Indien Opdrachtnemer invorderingsmaatregelen treft tegen de Opdrachtgever, komen de daadwerkelijke (buiten)gerechtelijke kosten onmiddellijk en volledig ten laste van de Opdrachtgever.

8. Opdrachtnemer is gerechtigd om het Honorarium gedurende de looptijd van de Opdracht in redelijkheid aan te passen indien de kosten van de werkzaamheden stijgen door externe factoren waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen sociale en fiscale wet- en regelgeving en de van toepassing zijnde CAO.

Artikel 6 Specifieke verplichtingen Opdrachtgever

1. Opdrachtgever zal gedurende de Opdracht niet direct of indirect in contact treden met de Kandidaat, behoudens bij de door Opdrachtnemer tussen Opdrachtgever en de Kandidaat eventueel te plannen gesprekken of met schriftelijke instemming van Opdrachtnemer.
2. Het staat Opdrachtgever niet vrij zonder schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer op enige wijze gegevens van de Kandidaten aan derden te verstrekken of Kandidaten aan derden voor te stellen.
3. Indien de Opdracht om welke reden dan ook niet tot Indiensttreding resulteert en eindigt, is het Opdrachtgever verboden direct of indirect (waaronder telkens begrepen via aanverwante ondernemingen van Opdrachtgever) binnen twaalf (12) maanden daarna alsnog, al dan niet via een derde, Indiensttreding te bewerkstelligen en/of direct of indirect een andere contractuele relatie met de Kandidaat aan te gaan en/of te bewerkstelligen dat de Kandidaat bij een derde werkzaamheden gaat verrichten. Bij overtreding is Opdrachtgever het Honorarium verschuldigd.
4. Indien de Kandidaat door Opdrachtgever op een andere functie wordt aangesteld dan de functie waarvoor de Opdracht is verstrekt, is Opdrachtgever het Honorarium verschuldigd. Indien het Honorarium hoger zou zijn geweest vanwege de modaliteiten van de uiteindelijk vervulde functie, is Opdrachtgever gehouden ook dat verschil aan Opdrachtnemer te vergoeden.

Artikel 7 Aansprakelijkheid

1. Artikel 15 van de ABU Algemene Voorwaarden is onverkort van toepassing.
2. Opdrachtnemer aanvaardt generlei aansprakelijkheid voor schade, van welk aard dan ook, die de Opdrachtgever, werknemers van de Opdrachtgever of derden mochten lijden als gevolg van een onrechtmatige daad, wanprestatie of het niet (naar behoren) functioneren van de door Opdrachtnemer voorgedragen en/of door Opdrachtgever aanvaarde Kandidaat.

Artikel 8 Looptijd en beëindiging

1. De looptijd van de Opdracht staat vermeld in de opdrachtbevestiging.
2. Bij gebreke van een looptijd eindigt de Opdracht van rechtswege na het verstrijken van vier (4) weken.
3. De Opdracht eindigt voorts bij Indiensttreding van een Kandidaat.
4. Opdrachtgever kan de Opdracht schriftelijk opzeggen, waarbij Opdrachtgever gehouden is het Honorarium te voldoen, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
5. Opdrachtnemer kan de Opdracht opschorten of opzeggen indien:

- a. Opdrachtgever tekort schiet in de verplichtingen opgenomen in de Opdracht en deze voorwaarden;
- b. Opdrachtgever niet bereikbaar is en/of weigert de noodzakelijke medewerking voor voltooiing van de Opdracht te verlenen;
- c. Opdrachtgever drie keer een geschikte Kandidaat weigert;
- d. het faillissement van Opdrachtgever wordt aangevraagd en/of uitgesproken;
- e. Opdrachtgever surseance van betaling aanvraagt.

Artikel 9 Functioneren Kandidaat na acceptatie

Indien binnen drie (3) maanden na Indiensttreding de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van een dringende reden zoals blijkt uit artikel 6:677 BW draagt Opdrachtnemer zorg voor het voorstellen van een nieuwe Kandidaat, mits:

- a. Opdrachtnemer binnen zeven (7) dagen na beëindiging van de overeenkomst hiervan schriftelijk op de hoogte wordt gesteld;
- b. de overeenkomst niet is beëindigd vanwege wijziging of niet nakoming van de overeenkomst door Opdrachtgever;
- c. de overeenkomst niet is beëindigd wegens modificaties binnen de bedrijfsstructuur van Opdrachtgever.