

ALGEMENE VOORWAARDEN VAN TECHNIEKMATCH

September 2025

1. DEFINITIES

Tenzij anders aangegeven, hebben onderstaande begrippen de volgende betekenis:

1. **Algemene Voorwaarden:** deze algemene voorwaarden.
2. **Wij of ons:** TechniekMatch B.V, gevestigd te (1074 AB) Amsterdam aan het adres Prins Hendrikkade 170-3, ingeschreven in het Handelsregister onder nummers 89648609.
3. **Cao:** de cao die van toepassing is op de Uitzendovereenkomst met de Uitzendkracht, zijnde de NBBU cao.
4. **Diensten:** alle door ons geleverde diensten op basis van een Overeenkomst.
5. **Inlenersbeloning:** de minimale arbeidsvoorwaarden voor Uitzendkrachten op grond van wet- en regelgeving, waaronder de Uitzendrichtlijn (Richtlijn (EU) 2008/104/EG), de Waadi en/of de Cao.
6. **Uitzendbeding:** een beding waardoor de Uitzendovereenkomst eindigt als jullie de Terbeschikkingstelling beëindigen.
7. **Offerte:** elk mondeling of Schriftelijk aanbod van ons aan jullie.
8. **Jullie:** iedere partij die met ons een Overeenkomst aangaat of wil aangaan.
9. **Partijen of we:** wij en jullie gezamenlijk. Afzonderlijk ook aangeduid als partij.
10. **Opdrachtgever:** iedere partij die met ons een Overeenkomst of Inleenovereenkomst aangaat of wil aangaan.
11. **Opdrachtgeverstarief:** het door Opdrachtgever aan ons verschuldigde tarief per uur, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw.
12. **Overeenkomst:** elke overeenkomst met ons inclusief wijzigingen en uitvoeringshandelingen.
Inleenovereenkomst: de raamovereenkomst voor het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten aan Opdrachtgever.
13. **Opdrachtbevestiging:** de bevestiging van c.q. Overeenkomst ter zake een Flexibele Terbeschikkingstelling, met daarin specifiek op die Terbeschikkingstelling van toepassing zijnde voorwaarden.
14. **Opdrachtovereenkomst:** de Overeenkomst ter zake een Structurele Terbeschikkingstelling, met daarin specifiek op die Terbeschikkingstelling van toepassing zijnde voorwaarden.
15. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een Uitzendkracht om, op basis van een Overeenkomst, onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten.
Flexibele Terbeschikkingstelling: de Terbeschikkingstelling van een Uitzendkracht (al dan niet met Uitzendbeding) zonder vaste arbeidsomvang of voor een periode van korter dan drie maanden.
Structurele Terbeschikkingstelling: de Terbeschikkingstelling van een Uitzendkracht voor een periode van langer dan drie maanden met een vaste arbeidsomvang.
16. **Schriftelijk:** op schrift of elektronisch via e-mail of anderszins.
17. **Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon die op basis van een Uitzendovereenkomst bij of via ons in dienst is.
18. **Uitzendovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW.
19. **Overname-uren:** het aantal door de Uitzendkracht gewerkte en door ons in rekening gebrachte uren waarna Opdrachtgever de Uitzendkracht kan overnemen.
20. **Werving & Selectie:** het proces van werven, selecteren en voorstellen van kandidaten voor indiensttreding bij Opdrachtgever.

2. ALGEMEEN

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle Offertes en Overeenkomsten van ons.

2. Andere algemene voorwaarden dan deze zijn niet van toepassing
3. Alleen Schriftelijke afwijkingen op deze Algemene Voorwaarden zijn geldig
4. Indien een bepaling in deze Algemene Voorwaarden niet van toepassing blijkt, blijven de overige bepalingen van kracht.
5. Als wij niet altijd strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden eisen, betekent dit niet dat de bepalingen niet van toepassing zijn. Wij behouden het recht om in andere gevallen wel strikte naleving te eisen.
6. Afwijkingen van deze Algemene Voorwaarden bij één of meerdere Overeenkomsten zijn niet van invloed op eerdere of latere Overeenkomsten.
7. Jullie geven bij voorbaat toestemming aan ons om de Overeenkomst over te dragen (contractoverneming). Overdracht van vorderingen/rechten uit de Overeenkomst of deze Algemene Voorwaarden door jullie aan een derde is niet mogelijk.
8. Wij behouden ons het recht voor deze Algemene Voorwaarden te wijzigen. De meest actuele versie van de Algemene Voorwaarden wordt altijd gepubliceerd op www.techniekmatch.com. Indien jullie niet akkoord gaan met één of meerdere wijzigingen, dienen jullie dit binnen een week na bekendwording aan ons kenbaar te maken. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over een wijziging, hebben beide partijen het recht de Overeenkomst te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt pas wanneer de Uitzendovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd.
9. Indien afspraken tussen partijen, bijvoorbeeld met betrekking tot de Terbeschikkingstelling, onverenigbaar zijn met (gewijzigde) wet- en regelgeving of overheidsmaatregelen, zullen in plaats daarvan afspraken gelden die wel verenigbaar zijn en de inhoud, de strekking en het doel van de eerder gemaakte afspraken zo dicht mogelijk benaderen.
10. Wij kunnen voor de uitvoering van de Overeenkomst gebruik maken van de diensten van derden.

3. OFFERTES EN TOTSTANDKOMING OVEREENKOMST

1. Onze Offertes zijn vrijblijvend en kunnen op elk moment door ons worden herroepen, zelfs als de Offerte een aanvaardingstermijn bevat. Wij behouden ons het recht voor om een Offerte ook na aanvaarding direct te herroepen, tenzij wij al met de uitvoering zijn begonnen.
2. Een door jullie gedaan aanbod kan alleen Schriftelijk door ons worden aanvaard.

4. EINDE OVEREENKOMST

1. Naast de beëindigingsmogelijkheden zoals bepaald in de Overeenkomst, kan elke partij de Overeenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen als: a. de andere partij in verzuim is; b. de andere partij haar bedrijfsvoering staakt, een regeling met al haar crediteuren treft, wordt ontbonden en/of in liquidatie verkeert; of c. door of namens de andere partij het faillissement van die betreffende partij is aangevraagd.
2. Als wij de Overeenkomst beëindigen op grond van de in het eerste lid genoemde redenen, wordt in jullie gedraging, waarop wij de beëindiging baseren, het verzoek van jullie verondersteld om de Terbeschikkingstelling te beëindigen per de vroegst mogelijke datum waarop de Uitzendovereenkomst(en) rechtsgeldig en tegen de laagste kosten kunnen worden beëindigd. Dit leidt niet tot aansprakelijkheid van ons voor schade die jullie daardoor lijden.
3. Beëindiging (waaronder ook ontbinding) van de Inleenovereenkomst door jullie laat lopende Terbeschikkingstelling(en) onverlet en geldt alleen voor (nog) niet geleverde Diensten.
4. Bedragen die wij vóór de beëindiging aan jullie hebben gefactureerd, worden op het moment van beëindiging direct opeisbaar.
5. Bij een structurele terbeschikkingstelling van 32 uur of meer per week geldt een opzegtermijn van één kalendermaand, terwijl bij parttime werkstudenten of andere flexibele inzet van minder dan 32 uur per week de terbeschikkingstelling gedurende de eerste 26 gewerkte weken op elk

moment schriftelijk kan worden opgezegd, en na 26 gewerkte weken kan worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van tien kalenderdagen.

5. TERBESCHIKKINGSTELLING

1. De Terbeschikkingstelling begint op de overeengekomen datum of, indien eerder, zodra de Uitzendkracht aan zijn werkzaamheden begint.
2. Indien geen overeenstemming bestaat over planning en werktijden, heeft Opdrachtgever geen recht op werkzaamheden op de door hem gewenste dagen of momenten.
3. Bij een structurele terbeschikkingstelling van 32 uur of meer per week geldt een opzegtermijn van één kalendermaand, terwijl bij parttime werkstudenten of andere flexibele inzet van minder dan 32 uur per week de terbeschikkingstelling gedurende de eerste 26 gewerkte weken op elk moment schriftelijk kan worden opgezegd, en na 26 gewerkte weken kan worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van tien kalenderdagen.
4. Voordat de Uitzendkracht recht krijgt op een vaste of minimale arbeidsomvang overleggen we over voortzetting van de Terbeschikkingstelling. Indien geen nieuwe Schriftelijke afspraken zijn gemaakt, eindigt de Flexibele Terbeschikkingstelling automatisch op het moment voordat de Uitzendkracht recht krijgt op een vaste of minimale arbeidsomvang. Uiterlijk veertien dagen voor dit moment geven jullie Schriftelijk aan of de Terbeschikkingstelling wordt voortgezet.
5. Een Structurele Terbeschikkingstelling voor bepaalde duur eindigt automatisch na afloop van deze duur en kan niet tussentijds worden beëindigd. Een Structurele Terbeschikkingstelling voor onbepaalde duur kan Schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van een maand met een opzegtermijn van één maand.
6. Bij (feitelijke) voortzetting van een Terbeschikkingstelling zonder Schriftelijke afspraken over de duur, duurt de Terbeschikkingstelling zolang de Uitzendovereenkomst tussen de Uitzendkracht en ons voortduurt.
7. Opzegging moet schriftelijk op een werkdag gebeuren. Een na 17:00 uur ontvangen opzegging wordt geacht de volgende werkdag te zijn gedaan.
8. Bij een Structurele Terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd geven jullie minimaal zes weken voor het einde aan of jullie willen voortzetten.
9. Een Terbeschikkingstelling eindigt automatisch als wij de Uitzendovereenkomst van de betreffende Uitzendkracht beëindigen.
10. Indien wij de Uitzendovereenkomst willen beëindigen, via de kantonrechter of met toestemming van het UWV, of een verbetertraject willen initiëren, verlenen jullie volledige medewerking en verstrekken jullie ons alle relevante informatie.
11. Indien jullie de opzegtermijn niet in acht nemen en wij de Uitzendovereenkomst niet voortzetten, kunnen wij een eventuele verschuldigde vergoeding aan de Uitzendkracht aan jullie doorbelasten.

6. ARBEIDSDUUR EN SCHOLING

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Uitzendkracht zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever gebruikelijke tijden en duur, tenzij anders is overeengekomen. Opdrachtgever garandeert dat de arbeidsduur, rust- en werktijden van de Uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten en ziet erop toe dat de Uitzendkracht de 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 Uitzendkracht voor de uitvoering van de Overeenkomst specifieke scholing of werk instructies nodig heeft, worden de uren die hij aan deze scholing en/of instructies besteedt, evenals eventueel aanvullende kosten, als gewerkte uren en kosten in rekening gebracht bij Opdrachtgever.

7. INFORMATIEVERPLICHTING

1. Jullie onderkennen dat wij voor de goede uitvoering van de Overeenkomst afhankelijk zijn van tijdig door jullie aangeleverde, juiste, waarheidsgetrouwe documenten en gegevens. Daarom zullen jullie tijdig al het nodige doen/verstrekken voor de juiste uitvoering van de Overeenkomst en/of de Terbeschikkingstelling en daartoe alle handelingen verrichten die wij redelijkerwijs noodzakelijk achten en waarvan jullie redelijkerwijs behoren te begrijpen dat ze noodzakelijk zijn.
2. Om ons in staat te stellen gekwalificeerde Uitzendkrachten te werven en selecteren, evenals de Uitzendkrachten correct te belonen en informeren, dienen jullie in ieder geval de volgende informatie aan ons te verstrekken: a. eventueel toe te passen Vakkrachtenregeling; b. functiebeschrijving, aard van de werkzaamheden en functie-eisen, waaronder de vereiste mate van zelfstandigheid; c. arbeidsduur (aantal te werken uren per tijdseenheid); d. vereiste (beroeps)kwalificaties; e. arbeids- en rusttijden; f. beoogde looptijd van de Terbeschikkingstelling; g. arbeidsomstandigheden; h. mogelijke (functiegebonden) veiligheids- en gezondheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan (inclusief RI&E en/of arbochecklist); i. veiligheidsvoorschriften; j. kwaliteits- en hygiëneregelingen; k. noodzakelijke hulpmiddelen bij de uitoefening van de functie; l. normale arbeidsduur binnen het bedrijf van Opdrachtgever; m. verplichte vrije dagen, collectieve vakanties en bedrijfssluitingen; n. arbeidsreglementen, gedragsregels en andere relevante regels binnen het bedrijf van Opdrachtgever.
3. Indien jullie de in dit artikel bedoelde of door ons opgevraagde informatie niet bekend is of jullie deze om een andere reden niet kunnen verstrekken, melden jullie dat aan ons.
4. Jullie informeren ons over het arbeidsverleden van de Uitzendkracht bij jullie, voor zover dit: a. relevantie heeft voor het bepalen van de toepasselijke uitzendfase volgens de Cao; en/of gevolgen heeft voor het bepalen van de transitievergoeding. Tenzij jullie ons voorafgaand aan het tot stand komen van de Overeenkomst of Terbeschikkingstelling anders hebben geïnformeerd, wordt de (aanstaande) Uitzendkracht geacht geen relevant arbeidsverleden bij jullie te hebben. Indien achteraf blijkt dat er wel een relevant arbeidsverleden is, zijn de gevolgen hiervan, zoals meerkosten, voor jullie rekening en risico.
5. Wij hoeven niet eerder uitvoering te geven aan de Overeenkomst dan nadat jullie aan jullie informatieverplichting hebben voldaan. Indien de benodigde gegevens niet tijdig aan ons zijn verstrekt of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, hebben wij het recht (maar niet de plicht) om op jullie kosten de benodigde handelingen te verrichten om over de noodzakelijke informatie te beschikken.
6. Jullie staan in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens jullie aan ons verstrekte informatie. Jullie vrijwaren ons voor alle aanspraken en schade die voortvloeit uit het niet, niet tijdig, volledig of juist voldoen aan de informatieverplichting.
7. Niet nakoming door jullie van het in dit artikel bepaalde geeft ons het recht de Overeenkomst met onmiddellijke ingang (al dan niet gedeeltelijk) te ontbinden, zonder dat wij alsdan gehouden zijn tot vergoeding van enige schade.

8. FUNCTIE EN BELONING

1. Jullie zullen ons alle gegevens verstrekken die noodzakelijk en/of relevant zijn voor het vaststellen van de Inlenersbeloning, waaronder ten minste een gedetailleerde functieomschrijving met bijbehorende arbeidsvoorwaarden zoals deze gelden voor jullie werknemers. Wij zullen jullie ondersteunen door een lijst van elementen ter beschikking te stellen die voor de vaststelling van de Inlenersbeloning relevant kunnen zijn, maar wij zijn nooit verantwoordelijk voor volledigheid en/of juistheid van de daarop genoemde elementen.

2. Wij stellen de inlenersbeloning vast op basis van de door jullie verstrekte informatie. Indien de verstrekte gegevens met betrekking tot de Inlenersbeloning niet (meer) in overeenstemming zijn met de werkelijkheid (bijvoorbeeld bij wijziging van jullie beloningsstructuur), zullen jullie ons daarvan op de hoogte stellen.
3. Als op enig moment blijkt dat de arbeidsvoorwaarden van de Uitzendkracht niet voldoen aan de Inlenersbeloning, kunnen wij de arbeidsvoorwaarden van de Uitzendkracht, al dan niet met terugwerkende kracht, zodanig wijzigen dat alsnog aan de Inlenersbeloning wordt voldaan. Wij mogen in dat geval het Opdrachtgeverstarief, eventueel met dezelfde terugwerkende kracht, naar rato van de wijziging van de arbeidsvoorwaarden aanpassen.
4. Als de Uitzendkracht – onbedoeld – wordt aangemerkt als payrollwerknemer, mogen wij de daaraan verbonden meerkosten ten opzichte van de uitzendsituatie aan Opdrachtgever met terugwerkende kracht doorberekenen. Jullie zullen in dat geval alle benodigde medewerking verlenen om ons in staat te stellen de payrollovereenkomst naar behoren uit te voeren en/of te beëindigen.

9. OPDRACHTGEVERSTARIEF

1. De door Opdrachtgever aan ons verschuldigde vergoeding wordt berekend door het met Opdrachtgever overeengekomen Opdrachtgeverstarief te vermenigvuldigen met de door ons aan de Uitzendkracht te verlonen uren. Het Opdrachtgeverstarief wordt ook vermenigvuldigd met (procentuele) toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen waarop de Uitzendkracht aanspraak kan maken. Over de totale door Opdrachtgever aan ons te betalen vergoeding wordt btw in rekening gebracht.
2. Wij zijn gerechtigd het Opdrachtgeverstarief met directe ingang te wijzigen als de (loon)kosten van de Uitzendkracht stijgen als gevolg van: a. wijziging van de Inlenersbeloning (zie artikel 8); b. wijzigingen (ten gevolge) van wet- en regelgeving, voor zover bindend; c. een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de Cao of de bij de Opdrachtgever geldende (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden; d. een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid in verband met door ons te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor (o.a.) scholing, ziekteverzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van Uitzendkrachten. Indien aanpassing van het Opdrachtgeverstarief voortvloeit uit een initiële cao-loonsverhoging met terugwerkende kracht zijn wij tevens gerechtigd tot nafacturering.
3. Wij zijn gerechtigd het Opdrachtgeverstarief elk jaar eenmaal te indexeren met de Consumentenprijsindex alle huishoudens (2015=100) over het voorgaande jaar.
4. Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door ons zo spoedig mogelijk Schriftelijk aan jullie bekendgemaakt.
5. Voor de door ons geleverde Diensten, anders dan de Terbeschikkingstelling van Uitzendkrachten, zal een apart tarief worden overeengekomen. De Diensten die wij aan jullie leveren worden bevestigd in de Opdrachtbevestiging, waarin ook het tarief wordt bevestigd.

10. WERKTijdVERANTWOORDING

1. De door een Uitzendkracht gewerkte tijd wordt geregistreerd. Opdrachtgever zal binnen drie werkdagen na afloop van een werkweek de aan hem voorgelegde tijdverantwoording controleren en deze, indien juist, accorderen en aan de Uitzendkracht, dan wel aan degene die deze aan hem heeft voorgelegd, doen toekomen.
2. Tenzij anders is overeengekomen of de gebruikelijke werkwijze tussen partijen daarvan afwijkt, geschiedt de tijdverantwoording door middel van ons digitale tijdregistratiesysteem.
3. Indien en voor zover jullie de door de Uitzendkracht gewerkte tijd niet tijdig verantwoorden of accorderen en/of de Uitzendkracht jullie (standpunt ten aanzien van de) tijdverantwoording betwist, mogen wij uitgaan van de opgave van de Uitzendkracht, tenzij jullie binnen drie

werkdagen de juiste tijd, kosten en/of gegevens aantonen. Kosten, schades en boetes verband houdende met het niet juist en/of niet tijdig verantwoorden, accorderen of bewijzen van de gewerkte tijd komen integraal voor jullie rekening en risico.

4. Als de Uitzendkracht zich voorafgaand aan of tijdens de eigenlijke werktijd ziekmeldt, dan wel de Uitzendkracht gedurende de eigenlijke werktijd niet op het werk verschijnt of het werk verlaat, stellen jullie ons daarvan op de hoogte.

11. BETALING

1. Tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen, dienen jullie onze facturen binnen 30 dagen na factuurdatum te betalen.
2. Ingeval uit een kredietwaardigheidsonderzoek blijkt dat jullie onvoldoende kredietwaardig zijn voor de huidige of toekomstige vorderingen vanuit de Overeenkomst, kunnen wij de Overeenkomst beëindigen of een verkorte betaaltermijn hanteren.
3. Bezwaren tegen onze facturen worden binnen zeven dagen na verzending van de factuur Schriftelijk aan ons gemeld. Als dit niet gebeurt, wordt de juistheid van de factuur en de verschuldigdheid van de vordering als vaststaand beschouwd.
4. Jullie hebben geen recht op opschorting en verrekening. Wij kunnen onze vorderingen op jullie verrekenen met een vordering van jullie op een andere entiteit binnen ons concern. Elke entiteit binnen ons concern kan nakoming richting jullie opschorten als jullie niet aan jullie verplichtingen voldoen.
5. Als jullie te laat betalen en er rente- en/of buitengerechtelijke kosten verschuldigd zijn, wordt elke betaling van jullie eerst in mindering gebracht op deze kosten en daarna op het eerst vervallende factuurbedrag. Als wij een vordering ter incasso uit handen geven, kunnen jullie alleen bevrijdend betalen aan het incassobureau.
6. Als er redelijke aanleiding voor is, kunnen wij van jullie verlangen dat betalingen vooraf worden gedaan of dat zekerheid wordt gesteld voor betalingsverplichtingen.

12. MINIMALE BETALINGSVERPLICHTINGEN

1. Bij een Flexibele Terbeschikkingstelling, waarbij de werktijden niet duidelijk zijn vastgelegd en de Uitzendkracht niet of minder dan drie aaneengesloten uren per oproep de gelegenheid krijgt om de overeengekomen arbeid te verrichten, is Opdrachtgever per oproep minimaal het Opdrachtgeverstarief over drie uren verschuldigd.
2. Indien de Uitzendkracht werkt op basis van een oproepovereenkomst en/of een overeenkomst waarbij sprake is van geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeidstijden (veelal bij een Flexibele Terbeschikkingstelling) en Opdrachtgever binnen vier dagen voor aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten geheel of gedeeltelijk intrekt of de tijdstippen wijzigt, is Opdrachtgever minimaal het Opdrachtgeverstarief verschuldigd alsof de arbeid overeenkomstig de oproep zou zijn verricht.
3. Het Opdrachtgeverstarief wordt berekend over alle tijd waarin door de Uitzendkracht daadwerkelijk arbeid is verricht. Als tussen partijen (bijvoorbeeld in de Opdrachtbevestiging of Opdrachtovereenkomst) een vaste of minimale arbeidsomvang is bepaald (bijvoorbeeld bij een Structurele Terbeschikkingstelling), wordt het Opdrachtgeverstarief ten minste over die arbeidsomvang berekend.
4. Als wij de inkomensgarantie krachtens de Cao moeten toekennen aan de Uitzendkracht dan kunnen wij deze inkomensgarantie volledig doorbelasten aan Opdrachtgever tegen het Opdrachtgeverstarief, ongeacht de contractduur, duur van de werkzaamheden, arbeidsomvang en of de Uitzendkracht wel of niet heeft gewerkt.

13. BEDRIJFSSLUITINGEN, (VERPLICHT) VRIJE DAGEN EN 'REGELING ONWERKBAAR WEER'

1. Jullie dienen ons bij of onverwijld na het aangaan van de Overeenkomst te informeren omtrent eventuele (tijdelijke) bedrijfssluitingen, (collectief) (verplichte) vrije dagen en (bijzondere) feestdagen bij Opdrachtgever gedurende de looptijd van de Overeenkomst, zodat wij met deze omstandigheden rekening kunnen houden bij het aangaan van een Uitzendovereenkomst. Indien een voornemen tot vaststelling van een (tijdelijke) bedrijfssluiting, (collectief) (verplichte) vrije dag en/of (bijzondere) feestdag bekend wordt na het aangaan van de Overeenkomst, dienen jullie ons hierover te informeren. Indien Opdrachtgever nalaat ons tijdig te informeren, is hij over de duur van de bedrijfssluiting onverkort het Opdrachtgeverstarief verschuldigd.
2. Indien Opdrachtgever een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', is hij verplicht ons hierover tijdig Schriftelijk te informeren. In dat geval geldt tussen partijen de regeling uit artikel 22a van de Cao.

14. ALLOCATIE EN EXCLUSIVITEIT

1. Wij brengen vraag en aanbod samen op de arbeidsmarkt (allocatie) en hebben hiervoor eigen personeel in dienst dat actief Uitzendkrachten en Opdrachtgevers aan elkaar verbindt. De Uitzendkracht wordt door ons geworven en geselecteerd op basis van zijn hoedanigheden en deskundigheid enerzijds en op de door Opdrachtgever aangedragen functievereisten anderzijds.
2. Niet-functierelevante vereisten die (kunnen) leiden tot (in)directe discriminatie, zoals die met betrekking tot ras, godsdienst, geslacht en/of handicap, mogen niet door Opdrachtgever worden gesteld. Dergelijke eisen zullen wij afwijzen, tenzij ze onderdeel zijn van een wettelijk toegestaan doelgroepenbeleid ter bevordering van gelijke arbeidsparticipatie. Ons antidiscriminatiebeleid geldt voor al onze Diensten.
3. De Uitzendkracht wordt niet-exclusief aan Opdrachtgever ter beschikking gesteld. Gedurende de looptijd van de Overeenkomst kunnen wij de Uitzendkracht vervangen door een vergelijkbare Uitzendkracht. Wij kunnen de Uitzendkracht(en) ook altijd elders ter beschikking stellen, zonder tegenover jullie gehouden te zijn tot enige (schade)vergoeding. Wij zullen jullie hierover altijd vooraf informeren.

15. GOED WERKGEVERSCHAP

1. Opdrachtgever zal zich tegenover de Uitzendkracht gedragen als een goed werkgever, ook in de uitoefening van leiding en toezicht.
2. Opdrachtgever zal geen onderscheid maken tussen Uitzendkrachten en eigen werknemers, tenzij wettelijk toegestaan en zonder negatieve gevolgen voor ons. Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als werknemers in dienst van Opdrachtgever. Opdrachtgever erkent dit en handelt overeenkomstig de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), met name artikelen 8, 8b, 10 en 12a. Dit houdt onder andere in dat: a. Uitzendkrachten gelijke toegang hebben tot bedrijfsvoorzieningen of diensten zoals kantines, kinderopvang en vervoersfaciliteiten, gelijk aan die van eigen werknemers in vergelijkbare functies; b. vacatures binnen de onderneming tijdig en duidelijk aan Uitzendkrachten worden bekendgemaakt, zodat zij dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst hebben als eigen werknemers; c. opdrachten aan ons of de Uitzendkracht geen overtreding van artikel 10 Waadi veroorzaken. Uitzendkrachten zullen niet worden geplaatst in een onderneming of deel daarvan waar sprake is van een staking, uitsluiting of bedrijfsbezetting. Opdrachtgever zal ons tijdig en volledig informeren over het voornemen, begin, voortduren en einde van collectieve acties.
3. Opdrachtgever mag een Uitzendkracht niet aan een derde ter beschikking stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden ('doorlenen'), zonder onze Schriftelijke toestemming. Ook zal Opdrachtgever de Uitzendkracht niet tewerkstellen buiten het Nederlandse grondgebied, zonder onze Schriftelijke toestemming.

4. Het in dit artikel bepaalde geldt onverminderd eventuele verplichtingen van Opdrachtgever op grond van wet- en regelgeving, zoals op grond van de Wet op de ondernemingsraden, de Klokkenluiderswet en wet- en regelgeving omtrent gelijke behandeling/non-discriminatie.

16. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het naleven van de verplichtingen op het gebied van veiligheid en arbeidsomstandigheden volgens artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en gerelateerde wet- en regelgeving. Indien de aard van de arbeid of omstandigheden dit vereisen, verstrekt of vergoedt Opdrachtgever kosteloos persoonlijke beschermingsmiddelen aan de Uitzendkracht. Indien wij deze middelen verzorgen, brengen wij de kosten in rekening bij Opdrachtgever. Eventuele kosten voor medische keuringen van de Uitzendkracht zijn voor rekening van Opdrachtgever.
2. Opdrachtgever verstrekt ons en de Uitzendkracht tijdig, uiterlijk één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden, Schriftelijk informatie over de benodigde (beroeps)kwalificaties en specifieke (veiligheids)kenmerken en risico's van de arbeidsplaats. Opdrachtgever zorgt voor actieve en, indien nodig, herhaalde voorlichting aan de Uitzendkracht over de binnen de onderneming gehanteerde Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
3. Bij een bedrijfsongeval of beroepsziekte van de Uitzendkracht, doet Opdrachtgever direct melding bij de wettelijk voorgeschreven instanties en maakt hiervan een Schriftelijk rapport op. Het rapport moet de toedracht van het ongeval of de beroepsziekte gedetailleerd vastleggen, inclusief de genomen maatregelen ter voorkoming van dergelijke incidenten. Opdrachtgever informeert ons zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van het rapport.
4. Opdrachtgever verzekert zich adequaat tegen aansprakelijkheid met betrekking tot de in dit artikel genoemde verplichtingen. Op verzoek verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan ons.

17. IDENTIFICATIE EN PRIVACY

1. De Opdrachtgever stelt bij aanvang van de Terbeschikkingstelling de identiteit van de Uitzendkracht vast aan de hand van het originele identiteitsbewijs. Het is Opdrachtgever niet toegestaan om een kopie van het identiteitsbewijs van de Uitzendkracht te verwerken, tenzij daarvoor een wettelijke grondslag bestaat. Opdrachtgever controleert bij aanvang van de Terbeschikkingstelling het identiteitsbewijs van de Uitzendkracht op echtheid en geldigheid. Wij zijn niet aansprakelijk voor schade als gevolg van nalatigheid van de Opdrachtgever bij de identificatie van de Uitzendkracht.
2. Indien een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) ter beschikking wordt gesteld, verklaart Opdrachtgever bekend te zijn met artikel 15 Wav. Dit houdt in dat Opdrachtgever bij aanvang van de arbeid een afschrift van het identiteitsdocument van de vreemdeling dient te ontvangen, deze zorgvuldig controleert en een afschrift daarvan opneemt in zijn administratie. Wij zijn niet aansprakelijk voor eventuele boetes die aan de Opdrachtgever worden opgelegd in het kader van de Wav.
3. We behandelen alle persoonsgegevens, inclusief die van Uitzendkrachten, vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
4. Jullie zullen persoonsgegevens alleen verstrekken of opvragen indien jullie op grond van de AVG gerechtigd zijn deze te verwerken.

5. Jullie vrijwaren ons voor alle aanspraken van kandidaten, Uitzendkrachten en derden in verband met een overtreding door jullie van de AVG of niet-nakoming van de in dit artikel bepaalde verplichtingen en vergoeden alle daarmee samenhangende kosten die wij maken.

18. VERPLICHTINGEN EN AANSPRAKELIJKHEID

1. Wij zijn niet aansprakelijk voor schade die ontstaat door het gebruik van door jullie verstrekte (onjuiste) gegevens, bestanden, hulpmiddelen en informatie.
2. Wij zijn niet aansprakelijk voor door jullie gederfde winst, gemiste inkomsten, gemiste omzet, gemiste besparingen en geleden schade door bedrijfsstagnatie.
3. Onze aansprakelijkheid, inclusief een eventuele betalingsverplichting vanuit een ongedaanmakingsverbintenis en een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van artikel 6:230 BW, is altijd beperkt tot het bedrag dat onze verzekeraar daadwerkelijk uitkeert. Indien geen uitkering plaatsvindt, is onze totale aansprakelijkheid beperkt tot maximaal € 150.000,- per schade en per jaar, ongeacht de grondslag voor aansprakelijkheid en het aantal schadeveroorzakende gebeurtenissen.
4. Beperkingen van onze aansprakelijkheid gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van ons en/of van onze werknemers.
5. Aangezien leiding en toezicht feitelijk door Opdrachtgever worden uitgeoefend, is Opdrachtgever aansprakelijk voor schade die Opdrachtgever, de Uitzendkracht, derden en/of wij lijden bij of in verband met de uitvoering van de werkzaamheden. Dit omvat aanspraken op grond van de artikelen 7:658, 7:611, 6:107, 6:108, 6:162 en 6:170 BW, inclusief de werkelijke kosten van rechtsbijstand.
6. Jullie dienen je afdoende te verzekeren voor schade en aansprakelijkheden in verband met de Overeenkomst.
7. Een vordering op ons vervalt twaalf maanden na het ontstaan daarvan, of twaalf maanden nadat jullie bekend zijn geworden of redelijkerwijs bekend hadden moeten zijn met de feitelijke grondslag van de vordering.

19. OVERNAME UITZENDKRACHTEN

1. Onder het aangaan van een arbeidsverhouding verstaan we:
 - a. het aangaan van een arbeidsovereenkomst, aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht; of
 - b. het inlenen van de betreffende Uitzendkracht van een derde, zoals een andere uitzendonderneming.
2. Onder Uitzendkracht ook verstaan degene die als kandidaat-Uitzendkracht is voorgesteld aan Opdrachtgever, al dan niet voor een Terbeschikkingstelling.
3. Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aangaan:
 - a. zolang de Terbeschikkingstelling niet rechtsgeldig of conform de Overeenkomst en deze Algemene Voorwaarden is geëindigd; en/of
 - b. zolang de Uitzendkracht niet ten minste de Overname-uren door ons ter beschikking is gesteld en het Opdrachtgeverstarief volledig is betaald.
4. Opdrachtgever dient ons Schriftelijk te informeren over het voornemen om met de Uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, voordat dit wordt uitgevoerd.
5. Bij niet-nakoming van de bovenstaande voorwaarden is Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd gelijk aan 35% van het Opdrachtgeverstarief per uur maal de nog niet door de Uitzendkracht gewerkte Overname-uren.
6. De vergoeding is ook verschuldigd als een Terbeschikkingstelling is geëindigd voordat de Overname-uren zijn bereikt en binnen twaalf maanden na het eindigen daarvan een arbeidsverhouding wordt aangegaan.

7. Als geen overeenstemming is bereikt over het Opdrachtgeverstarief en/of de Overname-uren, worden het tarief en/of de Overname-uren gehanteerd die het meest recent zijn voorgesteld. Bij gebrek hieraan geldt een marktconform tarief en/of de gebruikelijke Overname-uren in de branche.
8. Indien Opdrachtnemer een kandidaat aan Opdrachtgever voordraagt, en Opdrachtgever – ongeacht of de kandidaat aanvankelijk is afgewezen – binnen de periode vanaf het moment van voordragen tot en met één jaar na het afstuderen van deze kandidaat een arbeidsverhouding met de kandidaat aangaat, is Opdrachtgever aan Opdrachtnemer een vergoeding verschuldigd ter hoogte van 35% van het voorgestelde bruto jaarsalaris van de kandidaat inclusief emolumenten. Bij ontbrekende overeenstemming geldt het voorgestelde jaarsalaris of een marktconform jaarsalaris. De minimale vergoeding bedraagt altijd € 10.000.
9. Aan Opdrachtgever gelijkgestelde (rechts)personen zoals bedoeld in artikelen 2:24a en 2:24b BW vallen ook onder dit artikel. Opdrachtgever garandeert dat aan hem gelieerde (rechts)personen dit artikel naleven.

20. VERTROUWELIJKE INFORMATIE

1. Partijen zullen geen vertrouwelijke informatie over elkaar openbaren of onbevoegd gebruiken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de andere partij. Vertrouwelijke informatie omvat onder andere gegevens die als vertrouwelijk worden beschouwd of redelijkerwijs beschouwd kunnen worden, evenals persoonsgegevens in de zin van de AVG.
2. De geheimhoudingsverplichting geldt niet voor zover verstrekking of openbaarmaking van informatie noodzakelijk is voor de correcte uitvoering van de Overeenkomst en/of indien openbaarmaking wettelijk of door een rechterlijke uitspraak vereist of toegestaan is. Verstrekking of openbaarmaking dient altijd op de minst ingrijpende manier voor de andere partij te geschieden.
3. Wij zijn niet aansprakelijk voor boetes, dwangsommen of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van een schending van een geheimhoudingsplicht door een Uitzendkracht.

21. GEVOLGEN VAN OVERMACHT

Indien een overmachtssituatie twee maanden heeft geduurd of vaststaat dat deze langer dan twee maanden zal duren, hebben wij het recht de Overeenkomst tussentijds te beëindigen zonder opzegtermijn en zonder schadeplichtig te zijn richting jullie. Na beëindiging van de Overeenkomst blijven jullie verplicht de vergoedingen te betalen die betrekking hebben op de periode vóór de overmachtssituatie.

22. TOEPASSELIJK RECHT EN BEVOEGDE RECHTER

1. De rechtsverhouding tussen ons en jullie wordt beheerst door Nederlands recht.
2. Geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen jullie en ons worden in eerste instantie exclusief beslecht door de rechtbank Rotterdam, tenzij dwingendrechtelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Wij behouden echter altijd het recht om het geschil voor te leggen aan een andere wettelijk bevoegde rechter.