

Algemene Voorwaarden

RecruitmentKlub B.V. · 2026

Artikel 1:

Toepasselijkheid

Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle door RecruitmentKlub B.V. (hierna: RecruitmentKlub) en/of aan haar gelieerde vennootschappen uitgebrachte offertes, Opdrachten en overeenkomsten.

Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig, indien en voor zover RecruitmentKlub die afwijking schriftelijk heeft bevestigd.

De toepasselijkheid van eventuele inkoop- of andere voorwaarden van derden wordt uitdrukkelijk uitgesloten, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

RecruitmentKlub is bevoegd haar Algemene Voorwaarden eenzijdig te wijzigen per ingang van de schriftelijk aan de opdrachtgever meegedeelde datum.

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 rehtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij het doel en de strekking van de te vervangen bepalingen.

Artikel 2:

Definities

Uitzendovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW.

Payrollovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW.

Medewerker: de Medewerker die op grond van een Uitzendovereenkomst of een Payrollovereenkomst ter beschikking wordt gesteld aan derden.

Opdrachtgever (of Inlener): de Opdrachtgever of Inlener aan wie een Medewerker door RecruitmentKlub ter beschikking wordt gesteld.

Inschrijving: het verzoek van de Opdrachtgever aan RecruitmentKlub om in voorkomend geval opdrachten op een bepaalde wijze uit te voeren.

Honorarium: het bedrag, inclusief BTW, dat RecruitmentKlub aan de Opdrachtgever factureert op basis van het opdrachtgevertarief of inlenerstarief en het aantal uren waarvoor de Medewerker aan de Opdrachtgever ter beschikking is gesteld, eventueel vermeerderd met de aan de Opdrachtgever in rekening te brengen onkosten van de Medewerker.

Opdracht: de overeenkomst tussen RecruitmentKlub en de Opdrachtgever op grond waarvan een Medewerker door RecruitmentKlub aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten.

Opdrachtgeverstarief of Inlenerstarief: het tarief dat RecruitmentKlub aan de Opdrachtgever in rekening brengt voor ieder gewerkt uur dat de Medewerker aan hem ter beschikking gesteld wordt en/of voor andere, niet aan arbeidsuren gerelateerde looncomponenten en/of (onkosten)vergoedingen.

Opdrachtbevestiging: de schriftelijke bevestiging door RecruitmentKlub van de Opdracht aan de Opdrachtgever.

Timesheet: het document waarin de door de Medewerker in enige week of maand gewerkte uren, alsmede de eventueel door hem gemaakte onkosten zijn vastgelegd.

Uitzender: de partij die een Medewerker in dienst neemt en op wiens verzoek RecruitmentKlub de Medewerker doorleent aan de Opdrachtgever.

E-uren registratie: het door een derde partij in stand gehouden informatiesysteem, waarin de Opdrachtgever en de Medewerker informatie omtrent gewerkte uren en onkosten registreren.

Cao voor Uitzendkrachten: de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten 2026-2028, overeengekomen met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de NBBU.

Artikel 3:

Offertes, Overeenkomst

Alle aanbiedingen en prijsopgaven (incl. bijlagen) van RecruitmentKlub worden mondeling of schriftelijk uitgebracht en zijn vrijblijvend, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

De door RecruitmentKlub uitgebrachte offertes zijn geldend voor de duur van dertig (30) dagen na dagtekening, tenzij anders is aangegeven.

Onder overeenkomst wordt verstaan een door partijen ondertekende overeenkomst waarop de Algemene Voorwaarden van toepassing zijn en waarin eventuele specifieke afspraken tussen RecruitmentKlub en Opdrachtgever zijn overeengekomen.

Artikel 4:

Inschrijving en totstandkoming Opdracht

De Opdrachtgever schrijft zich in bij RecruitmentKlub. Inschrijving geschiedt met behulp van een daartoe strekkend inschrijfformulier. RecruitmentKlub zal Opdrachten afwikkelen op de in het inschrijfformulier aangegeven wijze. Door zich in te schrijven bij RecruitmentKlub geeft Opdrachtgever RecruitmentKlub toestemming alle geregistreerde contactpersonen binnen de Opdrachtgever door RecruitmentKlub e-mailnieuwsbrieven te verstrekken tot het moment van schriftelijke afmelding.

Een Opdracht komt uitsluitend tot stand doordat RecruitmentKlub een verzoek tot het aangaan van een Opdracht schriftelijk aanvaardt. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, kan de Opdracht uitsluitend geacht worden te zijn aanvaard, als RecruitmentKlub een Opdrachtbevestiging aan de Opdrachtgever heeft toegezonden. RecruitmentKlub is nimmer gehouden een individuele Opdracht te aanvaarden.

Het aanmelden van een vacature via een digitale applicatie van RecruitmentKlub wordt aangemerkt als een verzoek aan RecruitmentKlub om de werving en selectie van passende kandidaten te verzorgen en deze als uitzendkracht aan de Opdrachtgever ter beschikking te stellen.

Ieder, al dan niet digitaal, verzoek aan RecruitmentKlub van de Opdrachtgever om een met naam genoemde kandidaat aan hem ter beschikking te stellen, wordt aangemerkt als een verzoek aan RecruitmentKlub om een Opdracht tot payrolling te aanvaarden, tenzij de kandidaat reeds aan de Opdrachtgever als uitzendkracht ter beschikking is gesteld.

Het ter beschikking stellen van blanco formulieren, dan wel het toegang verlenen tot de digitale applicaties aan Opdrachtgever schept generlei verplichting voor RecruitmentKlub om de door middel van de formulieren en/of applicatie toegezonden verzoeken te honoreren.

De Opdrachtbevestiging wordt geacht de Opdracht juist en volledig weer te geven, tenzij de Opdrachtgever schriftelijk en binnen 3 dagen na verzending tegen de Opdrachtbevestiging reclameert. De Opdrachtgever geeft zijn recht om tegen de Opdrachtbevestiging te reclameren prijs zodra hij de Medewerker tot de arbeid toelaat. De Opdrachtgever is gehouden hem kenbare onjuistheden in de Opdrachtbevestiging onmiddellijk aan RecruitmentKlub mede te delen.

Artikel 5:

Duur van de Opdracht

De Opdracht kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de duur van de Opdracht gelijk aan de duur van de arbeidsovereenkomst die RecruitmentKlub krachtens de Opdracht met de Medewerker is aangegaan.

Voor zover de Opdracht niet op een andere wijze eerder eindigt, eindigt de Opdracht in ieder geval van rechtswege op het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen RecruitmentKlub en de Medewerker eindigt.

Artikel 6:

Beëindiging Opdracht door opzegging van de Opdrachtgever

Opdrachtnemer heeft het alleenrecht om gedurende de looptijd van 72 uur een vervangende Flexibele Arbeidskracht aan te bieden. Opdrachtgever kan een dergelijk voorstel op redelijke gronden afwijzen en kan aan de vervanging voorwaarden verbinden. Bij een vervanging van een Flexibele Arbeidskracht houdt RecruitmentKlub rekening met de deskundigheid, opleiding en ervaring van de oorspronkelijk ter beschikking gestelde Flexibele Arbeidskracht.

RecruitmentKlub kan te allen tijde aan Opdrachtgever een voorstel doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Flexibele Arbeidskracht door een andere Flexibele Arbeidskracht onder voortzetting van de Nadere Overeenkomst, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van RecruitmentKlub, 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.

Artikel 7:

Beëindiging van de Opdracht door RecruitmentKlub

De Opdracht en de daaruit voortvloeiende ter beschikkingstelling eindigt onverwijld wegens ontbinding, te rekenen vanaf het tijdstip dat RecruitmentKlub de ontbinding van de Opdracht inroept omdat:

- de Opdrachtgever in verzuim is met betrekking tot de nakoming van de betreffende Opdracht of enig andere Opdracht of verplichting jegens RecruitmentKlub;
- de Opdrachtgever in staat van faillissement is verklaard ofwel aan de Opdrachtgever surseance van betaling is verleend ofwel de Opdrachtgever is toegelaten tot de wettelijke schuldsaneringsregeling (de WSNP).

Indien RecruitmentKlub de onverwijld ontbinding van de Opdracht inroept, laat dit onverlet het recht van RecruitmentKlub om volledige schadevergoeding inclusief alle kosten (met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vorderen van de Opdrachtgever. Daarvoor geldt een minimumbedrag ter grootte van de vergoeding als bedoeld in artikel 6 f) en/of 6 h) waarbij als dag waarop RecruitmentKlub beroep doet op de ontbinding heeft te gelden als de dag van opzegging door de Opdrachtgever. Ten gevolge van de ontbinding zullen alle vorderingen van RecruitmentKlub onmiddellijk opeisbaar zijn.

Het recht van RecruitmentKlub om zich op de onverwijld ontbinding te beroepen, laat onverlet het recht van RecruitmentKlub de Opdracht tussentijds door middel van opzegging te doen eindigen, dan wel zich op enig andere wettelijke bepaling te beroepen die tot beëindiging van de Opdracht en/of de ter beschikkingstelling leidt.

Artikel 8:

Terbeschikkingstelling

De terbeschikkingstelling vangt aan op de in de Opdrachtbevestiging genoemde datum en eindigt op de dag waarop de Opdracht rechtsgeldig is geëindigd.

Tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders bedongen, behoeft RecruitmentKlub nimmer toestemming van de Opdrachtgever om de Medewerker aan derden ter beschikking te stellen. Dat wil zeggen dat RecruitmentKlub gerechtigd is de Medewerker – al dan niet volgtijdelijk – aan verschillende Opdrachtgevers ter beschikking te stellen.

RecruitmentKlub is, zonder aansprakelijk te zijn voor de eventueel daaruit voortvloeiende schade, gerechtigd de terbeschikkingstelling op een latere datum aan te laten vangen of op te schorten indien:

- De Opdrachtgever bezwaar maakt tegen de Opdrachtbevestiging, of

- RecruitmentKlub niet alle voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke documenten en gegevens beschikt, waartoe onder meer behoren: volledig ingevuld Opdrachtformulier; kopie identificatiebewijs van de Medewerker; BSN van de Medewerker; een getekende schriftelijke arbeidsovereenkomst met de Medewerker.

In geval dat in de arbeidsovereenkomst met de Medewerker een uitzendbeding is overeengekomen, wordt de Opdrachtgever geacht te hebben verzocht de terbeschikkingstelling met onmiddellijke ingang te laten eindigen vanaf het moment dat de Medewerker wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet meer kan vervullen, of dat RecruitmentKlub de Opdracht heeft opgezegd of een beroep heeft gedaan op de ontbinding van de Opdracht als bedoeld in art. 7 a).

De Opdrachtgever is gehouden op eerste verzoek van RecruitmentKlub schriftelijk aan de betrokken Medewerkers te bevestigen dat er sprake is van omstandigheden als bedoeld in dit lid.

RecruitmentKlub heeft mogelijk recht op subsidie gerelateerde toepassingen (zoals het lage-inkomensvoordeel (LIV)) voortvloeiend uit het werkgeverschap. Let op: het loonkostenvoordeel (LKV) voor oudere werknemers (55+) geldt per 1 januari 2026 alleen nog voor dienstverbanden die vóór 1 januari 2024 zijn gestart. RecruitmentKlub beslist over de eventuele aanvraag en de hieruit ontstane subsidiegelden komen ten gunste van RecruitmentKlub.

RecruitmentKlub schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever indien RecruitmentKlub, om welke reden dan ook, een Medewerker 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.

RecruitmentKlub is te allen tijde gerechtigd aan de Opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Medewerker door een andere Medewerker onder voortzetting van de Opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van RecruitmentKlub, 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.

Indien de Medewerker wordt vervangen door een andere Medewerker zal de uurbeloning ten aanzien van de vervangende Medewerker opnieuw worden vastgesteld op de basis als vermeld in deze Algemene Voorwaarden en zal het Opdrachtgevertarief dienovereenkomstig worden aangepast.

Artikel 9:

Vergunningen/documenten

De Opdrachtgever draagt er zorg voor dat hij over alle vergunningen beschikt die noodzakelijk zijn om de Medewerker bij hem tewerk te stellen. De Opdrachtgever draagt er zorg voor dat hij over alle documenten beschikt waarover hij op grond van de wet dient te beschikken in verband met de tewerkstelling van de Medewerker.

Artikel 10:

Gegevensverstrekking algemeen

Opdrachtgever zal tijdig de door RecruitmentKlub (en/of Uitzender), in redelijkheid voor de uitvoering van de overeenkomst noodzakelijke geachte informatie en medewerking verschaffen.

De Opdrachtgever is, ongeacht hetgeen hij aan de Uitzender heeft medegedeeld, gehouden RecruitmentKlub gevraagd en ongevraagd, adequaat en terstond, te informeren omtrent alle zaken die voor de uitvoering van de Opdracht voor RecruitmentKlub (en/of de Uitzender) van belang kunnen zijn.

In geval RecruitmentKlub met een Medewerker, dan wel met derden, een geschil heeft met betrekking tot een terbeschikkingstelling zal de Opdrachtgever, op eerste verzoek van RecruitmentKlub, kosteloos alle relevante informatie verstrekken of verklaringen (doen) afleggen die betrekking heeft op die terbeschikkingstelling. Tot deze informatie behoren óók de gegevens waarop RecruitmentKlub een beroep wil doen in het kader van de beëindiging van het dienstverband met de Medewerker.

De Opdrachtgever dient op eerste verzoek aan RecruitmentKlub alle informatie te verstrekken die RecruitmentKlub nodig heeft voor het voeren van een deugdelijke contractadministratie.

Artikel 11:

Timesheets

Tenzij een ander tijdstip is overeengekomen, ziet de Opdrachtgever erop toe dat hij aan RecruitmentKlub uiterlijk op dinsdag, vóór 17:00 uur, alle informatie verstrekt die RecruitmentKlub benodigd voor de betaling van het loon (en overige vergoedingen) aan de Medewerker over de voorafgaande week (bij maandverloning uiterlijk op de eerste dinsdag volgend op de te verwerken maand, vóór 17.00 uur) en voor de daaruit voortvloeiende facturering van het Honorarium.

De in het vorige lid genoemde informatie wordt verstrekt door middel van toezending van Timesheets of door het gebruik van E-uurregistratie. De Opdrachtgever blijft gehouden aan RecruitmentKlub Timesheets ter beschikking te stellen zolang niet zowel de Opdrachtgever als ook de Medewerker in de gelegenheid zijn van E-uurregistratie gebruik te maken.

In geval de informatie door middel van Timesheets aan RecruitmentKlub ter beschikking moet worden gesteld, draagt de Opdrachtgever er zorg voor dat: aan RecruitmentKlub het origineel van de Timesheets ter beschikking wordt gesteld; de Timesheets volledig zijn ingevuld; de Timesheets zijn geaccordeerd overeenkomstig de bij Inschrijving overeengekomen accorderingseisen.

Onverminderd het bepaalde in vorige leden is RecruitmentKlub gerechtigd betalingen aan de Medewerker te verrichten en haar Honorarium te factureren op grond van: (kopieën van) de Timesheets, zolang daaruit tenminste het akkoord door de Opdrachtgever blijkt; of de gegevens die door de Opdrachtgever in de E-uurregistratie zijn ingevoerd, zonder dat de Medewerker deze gegevens heeft geaccordeerd.

Bij een verschil tussen een door RecruitmentKlub ontvangen Timesheet en het door de Opdrachtgever behouden exemplaar, geldt de door RecruitmentKlub ontvangen Timesheet als volledig bewijs van de daarin vervatte gegevens. Bij een verschil tussen de door RecruitmentKlub via E-uurregistratie ontvangen gegevens en een later ontvangen Timesheet, geldt de door RecruitmentKlub via E-uurregistratie ontvangen gestelde gegevens als volledig bewijs van de daarin vervatte gegevens.

Indien de Opdrachtgever en de Medewerker geen overeenstemming kunnen bereiken omtrent het door de Medewerker gewerkte aantal uren of de omvang van de door hem in rekening te brengen onkosten, is de Opdrachtgever verplicht RecruitmentKlub hierover onverwijld schriftelijk te informeren.

Indien de Medewerker de door de Opdrachtgever ter beschikking gestelde informatie betwist is RecruitmentKlub, zonder nadere waarschuwing of ingebrekestelling, gerechtigd het loon van de Medewerker uit te betalen op basis van de door de Medewerker ter beschikking gestelde gegevens, dan wel (naar keuze van RecruitmentKlub) dat loon te baseren op het gemiddelde van de voorafgaande 13 gewerkte weken.

Niet nakoming van de in deze bepaling opgenomen voorschriften komen voor rekening van de Opdrachtgever, óók indien de informatie wordt verstrekt door tussenkomst van een Uitzender.

Artikel 12:

Verplichtingen van Opdrachtgever t.a.v. zieke Medewerkers

Tenzij ter uitvoering van de Opdracht een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is overeengekomen, is de Opdrachtgever gehouden medewerking te verlenen aan de re-integratie van de Medewerker die wegens ziekte arbeidsongeschikt is voor de werkzaamheden waarvoor hij aan Opdrachtgever ter beschikking is gesteld.

In het kader van de re-integratie van de Medewerker is de Opdrachtgever in ieder geval gehouden, zolang de Opdracht voortduurt:

- aan RecruitmentKlub, dan wel aan de door RecruitmentKlub aangewezen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige, adequaat informatie te verschaffen omtrent re-integratiemogelijkheden binnen het bedrijf van de Opdrachtgever;
- de Medewerker, indien de door RecruitmentKlub aangewezen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige daartoe mogelijkheden ziet, toe te laten tot het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van eigen of ander passend werk bij de Opdrachtgever;
- medewerking te verlenen aan door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige noodzakelijk geachte re-integratiemaatregelen.

Artikel 13:

Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding

Het is de Opdrachtgever niet toegestaan om gedurende de looptijd van een opdracht een rechtstreeks dienstverband met de Medewerker aan te gaan of in stand te houden. In geval dat Opdrachtgever en de Medewerker een rechtstreeks dienstverband willen aangaan in plaats van de Uitzend- of Payrollovereenkomst, zal RecruitmentKlub medewerking verlenen aan het tussentijds beëindigen van de Opdracht indien en voor zover:

- het verzoek tot het tussentijds beëindigen van de Opdracht plaatsvindt op verzoek van zowel de Opdrachtgever als de Medewerker en;
- RecruitmentKlub uiterlijk 10 dagen vóór de beoogde ingangsdatum van het rechtstreekse dienstverband schriftelijk wordt geïnformeerd en;
- de Opdrachtgever een, voor beëindiging van de Opdracht te betalen, vergoeding betaalt gelijk aan de vergoeding als bedoeld in artikel 6 f) van deze Algemene Voorwaarden.

Tenzij anders overeengekomen dient de Opdrachtgever, voor zover de Medewerker minder dan 1040 uur werkzaam is geweest voor de Opdrachtgever, aan RecruitmentKlub een vergoeding te betalen in geval de Opdracht wordt beëindigd of niet wordt voortgezet om een rechtstreeks dienstverband tussen Medewerker en Opdrachtgever mogelijk te maken. Deze vergoeding is gelijk aan 20% van het Opdrachtgeverstarief over het verschil tussen de door RecruitmentKlub (of haar rechtsvoorgangers) voor de betreffende Medewerker in rekening gebrachte uren en 1040 uur.

RecruitmentKlub aanvaardt geen verantwoordelijkheid en/of aansprakelijkheid met betrekking tot de nakoming c.q. uitvoering van de tussen de Opdrachtgever en de Uitzender gemaakte afspraken aangaande de rechtstreekse indiensttreding van de Medewerker gedurende of na afloop van de Opdracht.

Artikel 14:

Vergoeding bij omzeiling na introductie

Indien de Opdrachtgever, of een aan haar gelieerde onderneming, een door RecruitmentKlub voorgestelde en/of geïntroduceerde kandidaat (hierna: de Kandidaat) binnen twaalf (12) maanden na de datum van introductie, direct of indirect – waaronder mede begrepen via een derde partij, een ander recruitment- of uitzendbureau, of een gelieerde onderneming – een arbeidsovereenkomst, uitzendovereenkomst, overeenkomst van opdracht of andere overeenkomst tot het verrichten van werkzaamheden aangaat, zonder dat hiervoor een Opdracht met RecruitmentKlub tot stand is gekomen, is de Opdrachtgever verplicht dit onverwijld schriftelijk aan RecruitmentKlub te melden.

De Opdrachtgever is in dat geval, zonder dat nadere ingebrekestelling is vereist, aan RecruitmentKlub een vergoeding verschuldigd van € 500,- per door de Kandidaat bij de Opdrachtgever (of de gelieerde onderneming) gewerkte dag, te rekenen vanaf de eerste werkdag van de Kandidaat, met een minimum van € 5.000,- per Kandidaat.

Deze vergoeding is direct opeisbaar en laat onverlet het recht van RecruitmentKlub om volledige schadevergoeding te vorderen indien de daadwerkelijk geleden schade dit bedrag te boven gaat.

Als voorgesteld en/of geïntroduceerd geldt: het door RecruitmentKlub aan de Opdrachtgever kenbaar maken van een kandidaat door middel van een CV, profiel, naam of andere identificerende gegevens, ongeacht of dit mondeling, schriftelijk of digitaal (waaronder via een geautomatiseerd systeem of e-mail) is gebeurd.

Artikel 15:**Verbod doorplaatsing/doorlening**

Het is de Opdrachtgever verboden een naar hem uitgezonden Medewerker ter beschikking te stellen aan derden, behoudens de schriftelijke toestemming hiervoor van RecruitmentKlub.

Artikel 16:**Zorgplicht/arbeidsveiligheid**

Opdrachtgever dient zorg te dragen en is verantwoordelijk voor veilige werkomstandigheden.

De Opdrachtgever zal de Medewerker tewerkstellen conform hetgeen bij Inschrijving, in de Opdracht en in deze Algemene Voorwaarden is bepaald.

De Opdrachtgever zal aan RecruitmentKlub en aan de Medewerker vóór de aanvang van de werkzaamheden informatie verstrekken met betrekking tot de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.

De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Medewerker 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. In het bijzonder is de Opdrachtgever te allen tijde gehouden aan zijn zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW voldoen.

Indien de Medewerker een meldingsplichtig bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, stelt de Opdrachtgever de bevoegde instanties én RecruitmentKlub hiervan onverwijld op de hoogte en draagt zorg dat onverwijld een rapport wordt opgesteld. De Opdrachtgever stelt RecruitmentKlub tevens onmiddellijk in kennis zodat zij haar wettelijke meld- en vergewisplicht bij de Nederlandse Arbeidsinspectie kan nakomen (per 1 juli 2026).

Artikel 17:**Geen tewerkstelling buitenland**

Het is de Opdrachtgever verboden om een aan hem uitgezonden Medewerker buiten Nederland te werk te stellen zonder dat de Opdrachtgever RecruitmentKlub daarin uitdrukkelijk gekend heeft en zonder dat de Opdrachtgever daarvoor de schriftelijke toestemming van RecruitmentKlub heeft verkregen. Ter verkrijging van toestemming van RecruitmentKlub dienen te worden opgegeven het land en de plaats waar de werkzaamheden zullen worden verricht en de (geschatte) duur van de werkzaamheden. De Opdrachtgever dient de Medewerker onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren zodra RecruitmentKlub de toestemming aan de Opdrachtgever voor het verrichten door de Medewerker van de werkzaamheden buiten Nederland intrekt.

Artikel 18:**Uitsluiting en beperking aansprakelijkheid RecruitmentKlub**

RecruitmentKlub is jegens de Opdrachtgever slechts aansprakelijk voor schade die het rechtstreekse en uitsluitende gevolg is van een aan RecruitmentKlub verwijtbare en toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar verplichtingen uit de samenwerkingsovereenkomst.

In geval van een Payrollovereenkomst is RecruitmentKlub nimmer aansprakelijk voor fouten die gemaakt worden in verband met de keuze van de Medewerker.

RecruitmentKlub is niet belast met het geven van leiding en toezicht houden op de Medewerker en is derhalve niet aansprakelijk voor schade en letsel aan de Medewerker of door de Medewerker ten gevolge van het handelen van de Medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden op locatie van de Opdrachtgever.

Onverminderd het bepaalde in vorige leden is RecruitmentKlub niet aansprakelijk voor:

- schade ten gevolge van het feit dat de Medewerker in strijd met enig voor hem geldend relatie- of concurrentiebeding werkzaamheden uitvoert bij de Opdrachtgever;
- schade die ontstaan is door handelen van een Medewerker op een moment gelegen vóór totstandkoming van de Opdracht;
- indirecte schade, zoals schade in de vorm van stagnatieschade, bedrijfsschade en andere gevolgschade;
- schade die de maximale uitkering te boven gaat, die de verzekeraar van RecruitmentKlub verstrekt inzake de aansprakelijkheid van RecruitmentKlub. Indien de verzekeraar in enig geval niet tot uitkering overgaat of de schade niet door de verzekering wordt gedekt, is iedere aansprakelijkheid van RecruitmentKlub beperkt tot het factuurbedrag van de over de laatste twee maanden door RecruitmentKlub aan Opdrachtgever verzonden facturen.

De Opdrachtgever vrijwaart RecruitmentKlub indien zij ten opzichte van een derde aansprakelijk is voor de hiervoor bedoelde schade, dan wel de Medewerker na voldoening van de schade aan de derde deze op RecruitmentKlub kan verhalen.

RecruitmentKlub zal zich inspannen tijdig een geschikte Medewerker aan Opdrachtgever aan te bieden voor de door de Opdrachtgever verstrekte Opdracht. Er is geen sprake van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van RecruitmentKlub in geval RecruitmentKlub niet of niet tijdig aan Opdrachtgever een geschikte Medewerker kan aanbieden.

RecruitmentKlub is niet aansprakelijk voor schade in geval de Medewerker niet aan de Opdrachtgever ter beschikking kan worden gesteld of de Uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met RecruitmentKlub voortijdig beëindigt.

Artikel 19:

Verzekering

Partijen zullen zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van hetgeen in deze algemene voorwaarden is bepaald.

Op eerste verzoek van RecruitmentKlub dient Opdrachtgever afdoende bewijs te verstrekken van een dergelijke verzekering.

Artikel 20:

Aansprakelijkheid Opdrachtgever

De Opdrachtgever is, zonder dat nadere ingebrekestelling noodzakelijk is, jegens RecruitmentKlub aansprakelijk voor alle schade voortvloeiende uit de schending van zijn verplichtingen op grond van de Opdracht en dan wel deze Algemene Voorwaarden. Onder deze schade wordt onder meer, doch niet uitsluitend, verstaan:

- de kosten van extra salaris voor de betrokken Medewerkers, inclusief eventuele wettelijke verhogingen;
- de kosten voortvloeiende uit door UWV, dan wel andere overheidsorganen, opgelegde sancties/boetes;
- de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand in en buiten rechte die RecruitmentKlub moet maken ter verkrijging van de schadevergoeding van de Opdrachtgever.

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.

Voor zover de schending van de verplichtingen door de Opdrachtgever ertoe leiden dat RecruitmentKlub wordt aangesproken op door derden geleden schade, zal de Opdrachtgever RecruitmentKlub daarvan vrijwaren, inclusief de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand.

Het in dit artikel gestelde laat onverlet het recht van RecruitmentKlub eventuele andere vorderingen tegen de Opdrachtgever in te stellen.

Artikel 21:**Doorlening door RecruitmentKlub**

Er is sprake van doorlening door RecruitmentKlub indien dat in de Opdrachtbevestiging is vermeld.

Tenzij uitdrukkelijk schriftelijk door RecruitmentKlub bevestigd, wordt een Medewerker nimmer exclusief ter beschikking gesteld aan de Opdrachtgever en behoeft RecruitmentKlub, noch de Uitzender, toestemming van de Opdrachtgever om de Medewerker aan derden ter beschikking te stellen.

De Opdrachtgever draagt zorg dat opzeggingen, reclames en alle andere kennisgevingen ter zake de uitvoering van de Opdracht ten kantore van RecruitmentKlub worden toegezonden, ongeacht het feit dat bij de Opdracht een Uitzender betrokken is.

RecruitmentKlub is noch jegens de Opdrachtgever, noch jegens enig andere derden, aansprakelijk voor fouten van de Uitzender.

Tenzij anders overeengekomen, wordt de vergoeding/fee van de Uitzender geacht te zijn begrepen in het Inlenerstarief. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan ten aanzien van een door RecruitmentKlub doorgeleende Medewerker de betaling van vergoedingen overeen te komen, dan wel vergoedingen te betalen, tenzij RecruitmentKlub daartoe uitdrukkelijk schriftelijk toestemming heeft gegeven.

Betalingen van de Opdrachtgever ten aanzien van een ter beschikking gestelde Medewerker zijn uitsluitend bevrijdend indien deze betalingen aan RecruitmentKlub worden gedaan, op de door RecruitmentKlub aangewezen bankrekening.

Artikel 22:**Uurloon, vergoedingen en voorzieningen voor de Medewerker**

Het bruto uurloon van de Medewerker wordt steeds vooraf aan de terbeschikkingstelling bepaald.

- In geval van een Uitzendovereenkomst worden het loon en de arbeidsvoorwaarden vastgesteld op basis van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden conform de Cao voor Uitzendkrachten 2026-2028 (ABU/NBBU).
- In geval van een Payrollovereenkomst worden het loon en de arbeidsvoorwaarden vastgesteld op basis van de bij de Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden conform artikel 8a van de WAADI.

De Opdrachtgever is verplicht RecruitmentKlub gevraagd en ongevraagd volledig en juist te informeren over alle bij zijn bedrijf geldende arbeidsvoorwaarden, inclusief secundaire en overige arbeidsvoorwaarden.

Voor zover de Medewerker aanspraak heeft op voorzieningen als bedoeld in artikel 8b van de WAADI, zal de Opdrachtgever de Medewerker daartoe toegang geven.

In geval aan de Medewerker een te laag loon, een te lage kostenvergoeding is betaald of aan de Medewerker ten onrechte toegang tot een voorziening is onthouden, is RecruitmentKlub, ongeacht de oorzaak hiervan, gerechtigd het loon en/of de kostenvergoeding met terugwerkende kracht te corrigeren of een financiële compensatie te bieden voor niet genoten voorzieningen.

De arbeidstijd wordt nader overeengekomen tussen Opdrachtgever en de Medewerker. RecruitmentKlub kan wegens het overtreden van de op de arbeidstijd toepasselijke regelgeving nooit door Opdrachtgever aansprakelijk worden gehouden en Opdrachtgever vrijwaart RecruitmentKlub voor op bedoelde overtredingen gebaseerde aanspraken van de Medewerker of derden.

Wanneer gedurende een Opdracht een functie wijzigt, in die zin dat deze functie overeenkomt met werkzaamheden welke lager geclassificeerd zijn, dan zal het aanvankelijk geldende tarief ongewijzigd blijven.

RecruitmentKlub is gerechtigd een aanvullende vergoeding aan de Opdrachtgever in rekening te brengen indien en voor zover de waarde van reserveringen van vakantie-uren en tijd-voor-tijd bij uitbetaling hoger is dan de waarde op het moment van reservering.

Artikel 23:**Aanpassing van het Opdrachtgevertarief**

RecruitmentKlub is gerechtigd het Opdrachtgevertarief aan te passen met het volledige bedrag of het evenredige bedrag, voortvloeiende uit een of meer van onderstaande kostenaanpassingen ten aanzien van de opgedragen arbeid:

- wijziging van de uurbeloning van de Medewerker ten gevolge van wijzigingen van de toepasselijke cao of van de daarbij geregelde lonen;
- wijziging van de kosten verbonden aan de arbeid ten gevolge van wijzigingen van de toepasselijke cao of beloningsregeling of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift;
- wijziging van de kosten verbonden aan de arbeid ten gevolge van wijziging van het werkgeversaandeel betreffende premies sociale verzekeringswetten of van overige door RecruitmentKlub te betalen premies en pensioenpremies;
- wijziging van de kosten verbonden aan de arbeid ten gevolge van wijzigingen in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving of ten gevolge van de invoering van nieuwe lasten of premies op grond van de wet;
- wijziging van de kosten in de ruimste zin des woords verbonden aan de uitzendarbeid voor de Medewerker of voor RecruitmentKlub wegens tewerkstelling in het buitenland;
- verhoging van de operationele kosten welke RecruitmentKlub maakt voor het verwerken van de payroll dienstverlening;
- daarnaast heeft RecruitmentKlub het recht gedurende de looptijd van de overeenkomst haar prijzen en tarieven jaarlijks op 1 januari aan te passen.

Opdrachtgever zal van iedere wijziging schriftelijk op de hoogte gesteld worden.

Artikel 24:**(Minimum)Honorarium / Facturering**

Zolang de Opdracht niet is geëindigd en RecruitmentKlub gehouden is loon te betalen aan de Medewerker, is de Opdrachtgever het daaruit voortvloeiende Honorarium aan RecruitmentKlub verschuldigd.

Voor zover RecruitmentKlub op grond van de arbeidsovereenkomst met de Medewerker en/of de wet en/of de toepasselijke cao gehouden is loon te betalen over een minimaal aantal uren wordt het Opdrachtgevertarief, ongeacht de vraag of gedurende deze uren daadwerkelijk arbeid is verricht, berekend over dat voorgeschreven minimum aantal uren.

RecruitmentKlub is gerechtigd aan de Medewerker een voorstel te doen als bedoeld in artikel 7:628a lid 5 BW, op basis van het bij de Opdrachtgever gerealiseerde uurgemiddelde. Na aanvaarding van de Medewerker van het voornoemd voorstel geldt een afnamegarantie voor de overeengekomen arbeidsomvang.

RecruitmentKlub factureert wekelijks aan Opdrachtgever. Facturering geschiedt aan de hand van door de Opdrachtgever akkoord bevonden Timesheets.

Reclames omtrent facturen moeten binnen zeven kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk bij RecruitmentKlub zijn ingediend. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de Opdrachtgever. Latere reclames worden niet in behandeling genomen.

Artikel 25:**Honorarium ondanks einde ter beschikkingstelling**

De omstandigheid dat de Medewerker feitelijk geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de Opdrachtgever kan aan de in artikel 24 vermelde verplichting tot betaling van Honorarium niet afdoen, tenzij:

- partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de Opdrachtgever geen Honorarium hoeft te betalen zolang de Medewerker feitelijk geen werkzaamheden verricht;

- RecruitmentKlub aan de Medewerker geen loon verschuldigd is. RecruitmentKlub is gerechtigd doorbetaling van het Honorarium te verlangen zolang niet in rechte vaststaat dat geen loon verschuldigd is. Eventueel onverschuldigd betaald Honorarium zal aan de Opdrachtgever worden terugbetaald voor zover het daarop betrekking hebbende onverschuldigd betaalde loon van de Medewerker kan worden teruggevorderd.

Indien partijen zijn overeengekomen dat de Opdrachtgever gedurende de arbeidsongeschiktheid van de Medewerker geen Honorarium verschuldigd is, wordt de Opdrachtgever desondanks het Honorarium verschuldigd voor zolang de Opdrachtgever in gebreke blijft aan zijn verplichtingen in het kader van de re-integratie van de Medewerker te voldoen.

Het bepaalde onder a) is niet van toepassing indien schriftelijk met de Opdrachtgever is overeengekomen dat er geen afnamegarantie van toepassing is.

Artikel 26:

Betalingsvoorwaarden

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt betaling, zonder enige korting of aftrek welke niet door RecruitmentKlub schriftelijk is toegestaan, door overschrijving op de bankrekening zoals vermeld op de factuur van RecruitmentKlub.

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, dient betaling te geschieden binnen 14 dagen na factuurdatum, welke termijn als fatale termijn geldt.

Betaling dient te geschieden in Euro's (€). Datum van betaling is de dag waarop de bank het saldo op de bankrekening van RecruitmentKlub crediteert.

Door de Opdrachtgever gedane betalingen strekken eerst ter betaling van de door de Opdrachtgever uit welchen hoofde ook verschuldigde rente en kosten, vervolgens ter betaling van de oudste opeisbare facturen.

Reclames omtrent de factuur schorten de betalingsverplichting van de Opdrachtgever niet op.

Bij niet betaling binnen de gestelde termijn is de Opdrachtgever een direct opeisbare wettelijke rente gelijk aan een percentage van 8% per jaar over het openstaande bedrag, vanaf de datum van verzuim, en zonder nadere ingebrekestelling, aan RecruitmentKlub verschuldigd.

Bij niet betaling binnen de termijn is RecruitmentKlub zonder nadere ingebrekestelling gerechtigd alle kosten van incasso, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte, bij de Opdrachtgever in rekening te brengen. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 500,- per vordering.

Uitsluitend betalingen aan RecruitmentKlub werken bevrijdend. Betalingen aan de Medewerker(s) of het verstrekken van een voorschot aan de Medewerker(s) zijn verboden en onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.

Met betrekking tot door de Opdrachtgever aan RecruitmentKlub te betalen bedragen kan de Opdrachtgever zich niet beroepen op verrekening. Tevens heeft de Opdrachtgever niet het recht om zijn betalingsverplichting jegens RecruitmentKlub op te schorten.

In geval van liquidatie, insolventie, schuldsanering, faillissement of surseance van betaling van de Opdrachtgever zullen de verplichtingen van de Opdrachtgever geheel en onmiddellijk opeisbaar zijn.

Artikel 27:

Automatische incasso

Bij betaling middels automatische incasso is de Opdrachtgever gehouden aan een zodanig saldo op de betreffende rekening dat de verschuldigde bedragen ook daadwerkelijk kunnen worden afgeschreven.

Door verstrekking van een machtiging tot automatische incasso verplicht de Opdrachtgever zich af te zien van terugboeking, storneren of het op andere wijze ongedaan maken van incassering door RecruitmentKlub.

Gaat een Opdrachtgever in weerwil van het vorenstaande toch over tot terugboeking, storneren of het ongedaan maken van een automatische incassering door RecruitmentKlub, dan is zij diens gevolge in verzuim en is zij verplicht alle schade die diens gevolge tijdens RecruitmentKlub ontstaat te vergoeden. Die schadevergoeding wordt vastgesteld op minimaal € 150,- per dag onverminderd het recht volledige schadevergoeding te vorderen indien de schade meer bedraagt dan genoemd minimum.

Artikel 28:

Kredietverzekeraar

Door RecruitmentKlub zal bij de kredietverzekeraar een verzekerd limiet opgevraagd worden, waarbinnen de openstaande posten van de Opdrachtgever dienen te blijven. Wanneer blijkt dat het verzekerd limiet niet toereikend is, is RecruitmentKlub gerechtigd de samenwerking af te wijzen of zal samenwerking onder aanvullende afspraken aangegaan worden.

Artikel 29:

Opschortingsrechten

Indien Opdrachtgever niet voldoet aan hetgeen gesteld is in deze Algemene Voorwaarden is RecruitmentKlub gerechtigd de uitvoering van haar werkzaamheden per direct op te schorten of van verdere uitvoering af te zien. RecruitmentKlub is in dat geval gerechtigd de uitvoering van haar werkzaamheden afhankelijk te stellen van de betaling van een voorschot aan RecruitmentKlub.

Artikel 30:

Overmacht

RecruitmentKlub is niet aansprakelijk voor niet, niet juiste of niet tijdige uitvoering van aan RecruitmentKlub verleende Opdrachten indien die het gevolg zijn van overmacht in de meest ruime zin van het woord. Onder overmacht wordt mede begrepen: stroomstoringen, storingen in internet- en telefoonverbindingen, ernstige storing in het productieproces en anderszins oorlog, oproer, epidemieën, natuurrampen, terrorisme, brand, inbraak, en andere calamiteiten als werkstaking, uitsluiting, ziekte, maatregelen van overheidswege.

Zodra een dergelijke omstandigheid zich voordoet, zal RecruitmentKlub Opdrachtgever daarvan mededeling doen.

Indien nakoming door RecruitmentKlub tijdelijk onmogelijk is, is RecruitmentKlub gerechtigd de uitvoering van de overeenkomst zolang op te schorten totdat de omstandigheid die de overmacht oplevert zich niet meer voordoet, zonder tot enige schadevergoeding gehouden te zijn.

Ingeval van een blijvende overmachtsituatie zal na ontvangst van de hiervoor bedoelde mededeling de overeenkomst voor het nog niet uitgevoerde gedeelte geacht worden te zijn ontbonden, onder de verplichting van Opdrachtgever om aan RecruitmentKlub te vergoeden het uitgevoerde gedeelte van de Opdracht.

Artikel 31:

Auteursrechten

Onverminderd het in deze Algemene Voorwaarden bepaalde behoudt RecruitmentKlub zich de rechten en bevoegdheden voor die RecruitmentKlub toekomen op grond van de Auteurswet.

De in het kader van de overeenkomst eventueel door RecruitmentKlub tot stand gebrachte overeenkomsten, brochures, geschriften of (elektronische) bestanden blijven eigendom van RecruitmentKlub, ongeacht of deze aan de Opdrachtgever

of aan derden ter hand zijn gesteld, tenzij anders is overeengekomen.

Artikel 32:

Geheimhouding

Zowel gedurende als na afloop van de Opdracht en/of overige overeenkomst(en) tussen partijen zijn de Opdrachtgever en RecruitmentKlub verplicht:

- alle gegevens en/of informatie, die – mondeling of door middel van informatiedragers – van de Opdrachtgever dan wel van RecruitmentKlub en/of een aan partijen gelieerde vennootschap ontvangt, als vertrouwelijk te beschouwen en deze niet aan derden ter beschikking te stellen;
- strikte geheimhouding tegenover derden te betrachten over alles betreffende de zaken, relaties, medewerkers, werknemers, klanten en belangen van de Opdrachtgever, RecruitmentKlub en/of de met de Opdrachtgever en/of RecruitmentKlub gelieerde vennootschappen.

Indien RecruitmentKlub op grond van een wettelijke bepaling of een rechterlijke uitspraak gehouden is vertrouwelijke informatie aan door de wet of de bevoegde rechter aangewezen derden (mede) te verstrekken, en RecruitmentKlub zich ter zake niet kan beroepen op een wettelijk dan wel door de bevoegde rechter erkend of toegestaan recht van verschoning, is RecruitmentKlub niet gehouden tot schadevergoeding of schadeloosstelling.

Artikel 33:

Geschillen / Toepasselijk recht / Wijzigingen

Van geschillen, daaronder begrepen geschillen die slechts door één partij als zodanig worden beschouwd, is bij uitsluiting de rechter in de vestigingsplaats van RecruitmentKlub bevoegd kennis te nemen. Niettemin heeft RecruitmentKlub het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.

Op elke overeenkomst tussen RecruitmentKlub en Opdrachtgever is Nederlands recht van toepassing.

Deze Algemene Voorwaarden zijn gedeponneerd ten kantore van de Kamer van Koophandel en gelden voor onbepaalde tijd.

Op overeenkomsten die reeds voor datum van depot van onderhavige Algemene Voorwaarden zijn gesloten, zijn deze Algemene Voorwaarden direct van toepassing tenzij de aard van de wijzigingen in de resp. artikelen zich daar in redelijkheid tegen verzet of de Opdrachtgever daar uitdrukkelijk bezwaar tegen heeft gemaakt.

Wijzigingen en aanvullingen op deze Algemene Voorwaarden zijn bindend na kennisgeving van de wijzigingen of aanvullingen aan partijen door RecruitmentKlub.