

Algemene Voorwaarden

Versie 1.0: Datum 1-1-2020

INHOUDSOPGAVE	2
Toelichting op de algemene voorwaarden van Werkbank Personeelsdiensten	
Algemeen	3
De uitzendverhouding	3
Duur van de opdracht	4
Uitoefening van leiding en toezicht/aansprakelijkheid	4
Overige diensten/ICT	4
Tarieven	5
Betaling en facturering	5
ALGEMENE VOORWAARDEN	
Artikel 1 Werkingssfeer	6
Artikel 2 Definities	6
Artikel 3 De opdracht en terbeschikkingstelling	7
Artikel 4 Vervanging en beschikbaarheid	8
Artikel 5 Opschortingsrecht	8
Artikel 6 Werkprocedure	8
Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden	9
Artikel 8 Bedrijfssluiting en verplichte vrije dagen	10
Artikel 9 Functie en beloning	10
Artikel 10 Goede uitoefening van leiding en toezicht	11
Artikel 11 Arbeidsomstandigheden	11
Artikel 12 Aansprakelijkheid opdrachtgever	12
Artikel 13 Terbeschikkingstelling zaken	12
Artikel 14 Opdrachtgeverstarief	13
Artikel 15 Bijzondere minimale betalingsverplichtingen en oproep	13
Artikel 16 Aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht	14
Artikel 17 Opzeggen relatie inlener – uitzendkracht	15
Artikel 18 Facturatie	17
Artikel 19 Betaling en gevolgen wanbetaling	17
Artikel 20 Inspanningsverplichtingen en aansprakelijkheid	19
Artikel 21 Intellectuele en industriële eigendom	19
Artikel 22 Geheimhouding	19
Artikel 23 Bijzondere verplichtingen met betrekking tot identiteit en verwerking persoonsgegevens	20
Artikel 24 Bejegening uitzendkracht	20
Artikel 25 Medezeggenschap	21
Artikel 26 Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	21
Artikel 27 Toepasselijk recht en forumkeuze	22
Artikel 28 Slotbepaling	22
WETTELIJKE BEPALINGEN	23

Toelichting op de algemene voorwaarden van Werkbank Personeelsdiensten

Algemeen

Voor u liggen de *Algemene Voorwaarden* van Werkbank Personeelsdiensten, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 68582714. Deze voorwaarden zijn van toepassing op alle opdrachten die u aan Werkbank Personeelsdiensten verstrekt. Werkbank Personeelsdiensten werkt samen met Buddo BV. Een gecertificeerde backofficespecialist die is aangesloten bij de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen), waardoor constante kwaliteit gewaarborgd is. Werkbank Personeelsdiensten voldoet hierdoor ook aan de strengste kwaliteitsnormen en certificaten.

De uitzendverhouding

Bij de uitzendverhouding zijn 3 partijen betrokken: de opdrachtgever, de uitzendkracht en de uitzendonderneming. Voor een goed begrip van de verhouding tussen alle betrokken partijen en het hoe en waarom van deze Algemene Voorwaarden, is het volgende van belang:

De uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming is gedefinieerd in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek. Deze definitie komt erop neer, dat de uitzendovereenkomst een bijzondere arbeidsovereenkomst is tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, waarbij de uitzendkracht door de uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaam te zijn. De uitzendkracht is dus formeel in dienst van de uitzendonderneming. Er is een CAO voor Uitzendkrachten waarin de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van uitzendkracht zijn geregeld.

De uitzendkracht is feitelijk werkzaam bij de opdrachtgever, maar er bestaat tussen hen geen

overeenkomst. Er zijn bij uitzending 2 formele relaties: enerzijds de uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzend- onderneming en anderzijds de overeenkomst van opdracht tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming. Aangezien de uitzendkracht feitelijk werkzaam is bij de opdrachtgever, is de opdrachtgever verantwoordelijk voor instructies en begeleiding van de werkplek. De opdrachtgever moet de uitzendkracht net zo goed behandelen als zijn eigen personeel. De uitzendonderneming is wat dat betreft afhankelijk van de opdrachtgever.

De uitzendonderneming is deskundig op het gebied van het ter beschikking stellen van uitzendkrachten en doet in dat kader zijn uiterste best om de wensen van opdrachtgevers zo goed mogelijk te honoreren. De arbeidsmarkt is echter te grillig om de garantie te kunnen geven dat dat altijd lukt. Bovendien is de uitzendonderneming te zeer afhankelijk van de opdrachtgevers, de aard van het werk en de wensen van de uitzendkracht.

Alvorens een uitzending daadwerkelijk tot stand komt, moet een aantal zaken worden afgesproken zoals de functie, de ter beschikking te stellen uitzendkracht, de duur van de opdracht en het tarief. De uitzendonderneming zal deze afspraken in het algemeen schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigen.

Het door de opdrachtgever te betalen tarief van de uitzendonderneming omvat de kosten (loonkosten, sociale premies, loonheffing, etc.) van uitzendarbeid en een marge.

Daarnaast kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden over de vergoeding van kosten aan de uitzendkracht, zoals reiskosten. De uitzendkracht declareert zijn uren bij de uitzendonderneming, veelal door middel van het invullen van urendeclaraties in een digitale portal. De opdrachtgever moet deze urendeclaraties accorderen, zodat de uitzendonderneming weet dat de urendeclaratie correct is ingevuld en het

loon aan de uitzendkracht betaald kan worden. Aan de hand van dezelfde urenverklaring stuurt de uitzendonderneming vervolgens een factuur naar de opdrachtgever.

De belangrijkste onderwerpen uit de Algemene Voorwaarden worden hierna kort toegelicht.

Duur van de opdracht

Werkbank Personeelsdiensten stemt de duur van de opdracht zo goed mogelijk af met de opdrachtgever. Er zijn 2 mogelijkheden:

1. een opdracht voor een vaste periode ('voor bepaalde tijd'); daarbij kan niet van de overeengekomen periode worden afgeweken, tenzij uitdrukkelijk wordt afgesproken dat dat wel kan; dan geldt een opzegtermijn
2. een opdracht voor een flexibele periode ('voor onbepaalde tijd'); daarbij geldt dat altijd kan worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn, tenzij die mogelijkheid uitdrukkelijk wordt uitgesloten.

De uitzendonderneming behoudt zich het recht voor om de uitzendkracht te vervangen of om de opdracht te beëindigen als daar gegronde redenen voor zijn. Bijvoorbeeld als de uitzendovereenkomst met de uitzendkracht eindigt of als de opdrachtgever de facturen niet op tijd betaalt. Ook eindigt de opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, bijvoorbeeld omdat de uitzendkracht elders een baan heeft gevonden.

Uitoefening van leiding en toezicht/aansprakelijkheid

Iedere uitzendonderneming is voor een aantal (wettelijke) verplichtingen, die voortvloeien uit de formele werkgeversrol, afhankelijk van de opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan de beëindiging van de uitzending 'op verzoek van de opdrachtgever', het naleven van de regels omtrent arbeidstijden, het verstrekken van informatie over de functie en uw beloningsregeling en het

verstrekken van een zogenoemd Arbodocument aan de uitzendkracht. Werkbank Personeelsdiensten moet erop kunnen rekenen dat u, waar nodig, uw medewerking verleent.

Zoals hiervoor vermeld liggen leiding over en toezicht op de (uitvoering van de) werkzaamheden door de uitzendkracht bij u als opdrachtgever. Werkbank Personeelsdiensten heeft geen invloed op de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden verricht. U bent dan ook verantwoordelijk voor het werk en de werkomstandigheden. U wordt geacht een uitzendkracht van Werkbank Personeelsdiensten net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als uw eigen werknemers. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld dat de opdrachtgever wordt beschouwd als de werkgever van de aan hem ter beschikking gestelde uitzendkracht. In het verlengde van deze verantwoordelijkheid is de opdrachtgever ook aansprakelijk als zich schade voordoet. Wij adviseren u uw verzekeringspolis hierop na te zien en zo nodig aan te passen.

Overige diensten

In samenhang met onze dienstverlening op het gebied van werving, selectie en uitzending/detachering kan Werkbank Personeelsdiensten ook aanvullende diensten leveren.

ICT

Er wordt steeds vaker gebruik gemaakt van ICT-middelen. Zo vindt de tijdverantwoording doorgaans digitaal plaats, via onze internetportal. In de internetportal kunt u ook actuele en historische informatie terugvinden over uw opdrachten. U krijgt een gebruiksrecht in het kader en voor de duur van onze dienstverlening. De informatie die Werkbank Personeelsdiensten – via de internetportal of op andere wijze – verstrekt bevat vaak persoonsgegevens en is vertrouwelijk van aard. Wij verzoeken u dan ook hier zorgvuldig mee om te gaan en deze informatie alleen aan

uitzendkracht binnen uw organisatie ter beschikking te stellen.

Tarieven

Bij uitzending en detachering omvat het door u te betalen tarief de kosten van de uitzendarbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies etc.) en een marge. De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht worden vastgesteld met inachtneming van de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten.

Op grond van die cao heeft iedere uitzendkracht - in beginsel - recht op dezelfde beloning (beperkt tot: salaris, loonsverhogingen, evt. ATV, toeslagen en kostenvergoedingen) als uw eigen werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen. Om de juiste beloning te kunnen vaststellen, is Werkbank Personeelsdiensten afhankelijk van uw informatie over de functie, de toepasselijke beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. Op grond van die informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd. Aangezien de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, cao wijzigingen, wijzigingen in premies of een stijging van de door Werkbank Personeelsdiensten te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, ziekteverzuim en dergelijke, is Werkbank Personeelsdiensten gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

Bij werving en selectie (gericht op een dienstverband tussen u en de kandidaat) wordt eenmalig een vergoeding in rekening gebracht. Bij planning gaat het doorgaans om een uurtarief en bij advies om een tarief per uur of dag(deel).

De tarieven kunnen jaarlijks geïndexeerd worden in verband met een (verwachte) toename van de algemene kosten van de bedrijfsvoering. Indien bepaalde kostenvergoedingen aan u in rekening worden gebracht, stijgen deze alleen indien de

betreffende kostenvergoeding daadwerkelijk toeneemt.

Betaling en facturering

De uitbetaling van het salaris van de uitzendkracht en de daarmee samenhangende facturering gebeurt aan de hand van de tijdverantwoording middels urendeclaraties. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juistheid van de op de urendeclaratie ingevulde gegevens.

Doorgaans vindt de tijdverantwoording digitaal plaats. U krijgt dan via de internetportal urenoverzichten aangeboden. Die zijn gebaseerd op de door de uitzendkracht – ook via de portal – aangeleverde tijdverantwoording.

De uitzendonderneming betaalt, na ontvangst van de urendeclaraties, het loon aan de uitzendkrachten. Daarna wordt de factuur voor de opdrachtgever opgemaakt. Om de kosten van deze voorfinanciering in de hand te houden, kent de uitzendonderneming een betalingstermijn van 14 dagen. Bij te late betaling is de opdrachtgever rente en invorderingskosten verschuldigd.

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 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 opdrachtgeverstarief.
5. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een uitzendkracht in het kader van een opdracht.
6. Uitzendbeding: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. CAO: 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 rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de uitzendkracht uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de CAO uit de navolgende elementen:
 - a. Het geldende periodeloon in de schaal
 - b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (naar keuze van 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.

Artikel 3: De opdracht en ter beschikkingstelling

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 bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

3. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 15 kalenderdagen.
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. Werkbank Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake bij de uitzendonderneming indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendonderneming bij de selectie.

Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de uitzendkracht bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdracht, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur, de pauze 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 erop toe dat de uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

2. Opdrachtgever zal de uitzendkracht te werk stellen voor de volledige met Werkbank overeengekomen arbeidsduur. Heeft de opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de uitzendkracht of kan hij de uitzendkracht niet te werk stellen, dan blijft hij voor de resterende duur van de opdracht onverkort het tarief verschuldigd over de afgesproken arbeidsduur of - bij gebreke van een duidelijke afspraak - de gebruikelijke arbeidsduur.

3. De vakantie en het verlof van de uitzendkracht worden vastgesteld in overleg tussen de

opdrachtgever, de uitzendkracht en Werkbank. De opdrachtgever zal de uitzendkracht in staat stellen vakantie en verlof op te nemen met inachtneming van de wet, de CAO en de voor de uitzendkracht geldende arbeidsvoorwaardenregeling.

3.1 Opnemen vakantiedagen bij Maandverloning (MVL) en contracturen

Registratie en opbouw van vakantiedagen vindt plaats bij de opdrachtgever. De medewerker kan nooit meer uren vakantie opnemen dan de met hem overeengekomen arbeidsomvang per week. Bij sommige opdrachtgevers is sprake van een verplichte vakantieperiode, een bedrijfssluiting of collectieve adv-dag. In die gevallen kan de opdrachtgever – na overleg met de medewerker – voor die periode of dag vakantie vaststellen. Vakantiedagen moeten binnen de looptijd van de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Na afloop van de arbeidsovereenkomst betaalt Werkbank de medewerker de opgebouwde en nog niet opgenomen vakantiedagen uit. Als blijkt dat de medewerker meer vakantie heeft opgenomen dan hij heeft opgebouwd, dan verrekent Werkbank dit met eventuele tegoeden die de medewerker nog heeft op basis van de arbeidsovereenkomst.

4. Indien de omvang van de door de uitzendkracht te verrichten arbeid en/of de werktijden niet duidelijk zijn vastgelegd en de opdrachtgever de uitzendkracht niet of minder dan drie (aaneengesloten) uren per oproep in de gelegenheid stelt om de overeengekomen arbeid te verrichten, is de opdrachtgever aan Werkbank per oproep het opdrachtgeverstarief verschuldigd over drie of zoveel meer uren als de uitzendkracht gebruikelijk zou hebben gewerkt of mocht verwachten te gaan werken.

5. student of scholier kort verzuim of buitengewoon verlof opneemt;

- studenten en scholieren geen recht op loondoorbetaling hebben op feestdagen waarop wegens die feestdag kan worden gewerkt. Indien de opdrachtgever voor een of meerdere medewerkers gebruik wenst te maken van de

hiervoor omschreven studenten- en scholierenregeling, dient hij voor de betreffende medewerkers een kopie van het bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling te maken en samen met het opgaveformulier aan Werkbank toe te sturen. De regeling voor studenten en scholieren kan alleen worden toegepast in de periode van 1 juni tot 1 september. Buiten deze periode en zodra de medewerker geen student of scholier meer is, kan niet meer van de studenten- en scholierenregeling gebruik worden gemaakt en gelden de reguliere arbeidsvoorwaarden conform de cao onverkort, zodat het opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig zal worden aangepast.

Artikel 8: Bedrijfssluiting en verplichte vrije dagen

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 opdrachtgeverstaref 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 opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de uitzendonderneming verschuldigd.

4. De uitzendonderneming is op grond van de CAO verplicht na 26 door de uitzendkracht bij de opdrachtgever gewerkte weken de inlenersbeloning, toe te passen.

5. De opdrachtgever zal de uitzendonderneming tijdig doch uiterlijk in de 22ste door de uitzendkracht bij hem gewerkte week, voorzien van informatie over alle in artikel 2 lid 9 bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voor zover op dat moment bekend).

6. Indien de uitzendonderneming met de opdrachtgever is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de uitzendkracht de inlenersbeloning toe te passen en/of indien sprake is van een vakkrachtenregeling, past de uitzendonderneming de inlenersbeloning toe

vanaf de eerste werkdag van de uitzendkracht en zal de opdrachtgever voor aanvang van de werkzaamheden de uitzendonderneming voorzien van de in lid 5 van dit artikel genoemde informatie.

7. 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.

8. 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 - ter zake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.

9. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de 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

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), 16 (lid 2), 20 (lid 1), 22 en 23 (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 zonnodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat de uitzendonderneming eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het intrekken 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: Ter beschikkingstelling zaken

1. Het is de opdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van Werkbank Personeelsdiensten zaken aan de uitzendkracht ter beschikking te stellen die mede voor privédoeleinden kunnen worden gebruikt, zoals (doch niet limitatief) een (lease) auto of telefoon. Werkbank Personeelsdiensten kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en de opdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat Werkbank Personeelsdiensten enig nadeel lijdt ten gevolge van de ter beschikkingstelling van de zaken door de opdrachtgever aan de uitzendkracht.

2. Indien de opdrachtgever in strijd is met het hiervoor bepaalde handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des

woords, volledig voor rekening en risico van de opdrachtgever. De opdrachtgever vrijwaart Werkbank Personeelsdiensten ter zake.

Artikel 14: 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, overeenkomstig artikel 9 lid 4 van deze voorwaarden 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 ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge 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.

5. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is de uitzendonderneming gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. De uitzendonderneming kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door de uitzendonderneming zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 15: Bijzondere minimale betalingsverplichtingen en oproep

De opdrachtgever is ten minste gehouden aan Werkbank Personeelsdiensten per oproep te betalen het opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren (onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens Werkbank Personeelsdiensten) indien:

1. de uitzendkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de overeengekomen arbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld met de arbeid aan te vangen, dan wel minder dan drie uur arbeid verricht, of

2. Ingevolge de opdracht de omvang van de arbeid minder dan vijftien uren per week belooft en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

b. Indien de opdrachtgever een oproep van een oproepkracht intrekt of wijzigt binnen 4 dagen voor aanvang van de betreffende werkzaamheden dan is de opdrachtgever aan Werkbank Personeelsdiensten het opdrachtgeverstarief verschuldigd over de ingetrokken/gewijzigde uren.

Artikel 16: Aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht verstaan:

- het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de uitzendkracht;
- het laten ter beschikking stellen van de betreffende uitzendkracht 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).

2. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder uitzendkracht tevens verstaan:

- de aspirant-uitzendkracht die bij de uitzendonderneming is ingeschreven
- de (aspirant-)uitzendkracht die is voorgesteld aan de opdrachtgever
- de uitzendkracht wiens ter beschikkingstelling minder dan 3 maanden voor het aangaan van de

arbeidsverhouding met de opdrachtgever is geëindigd

3. De opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een uitzendkracht indien en voor zover wordt voldaan aan het hieronder in dit artikel bepaalde.

4. 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.

5. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaan indien en voor zover de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met de uitzendonderneming niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft, en indien en voor zover de opdrachtgever de opdracht met de uitzendonderneming niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft

6. Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 3 tot en met 5 bepaalde binnen een termijn van 1.040 gewerkte uren na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaat voor dezelfde of een andere functie, is de opdrachtgever aan de uitzendonderneming een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief over 1.040 uren minus de reeds door die uitzendkracht gewerkte uren.

7. Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 1 tot en met 6 bepaalde een arbeidsverhouding aangaat met een uitzendkracht, eindigt de opdracht tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming met ingang van de dag waarop die arbeidsverhouding aanvangt.

8. De opdrachtgever is de in lid 6 bedoelde vergoeding ook verschuldigd indien de uitzendkracht binnen 3 maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert, of indien de opdrachtgever de uitzendkracht binnen 3 maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en de opdrachtgever naar

aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat.

9. Indien een uitzendkracht door tussenkomst van de uitzendonderneming aan een (potentiële) opdrachtgever is voorgesteld en deze mogelijke opdrachtgever met die uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is deze mogelijke opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 25% van het opdrachtgeverstaref, dat voor de betrokken uitzendkracht van toepassing zou zijn geweest over een periode van 1.040 uren, indien de terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen. De opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien de opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van de uitzendonderneming in contact is gekomen met de uitzendkracht. Ook indien de uitzendkracht binnen 3 maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert of indien de opdrachtgever de uitzendkracht binnen 3 maanden nadat het contact tot stand is gebracht rechtstreeks of via derden benadert, en naar aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat, is de opdrachtgever de vergoeding verschuldigd zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid.

10. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de uitzend- kracht tijdens een opdracht die tussentijds opzegbaar is, is de opdrachtgever gerechtigd te besluiten de krachtens opdracht overeengekomen opzegtermijn niet in acht te nemen. In dat geval is de opdrachtgever echter gehouden de schade te vergoeden die de uitzendonderneming hierdoor lijdt. Deze schade wordt gefixeerd op 30% van het opdrachtgeverstaref over de niet in acht genomen opzegtermijn voor de betreffende opdracht. Daarnaast dient de opdrachtgever de in lid 6 van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.

11. Indien de opdrachtgever met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat tijdens een opdracht die niet tussentijds opzegbaar is, is de

opdrachtgever gehouden het overeengekomen opdrachtgeverstaref voor de betreffende uitzendkracht voor de resterende duur van de opdracht te voldoen, voor zover van toepassing.

Artikel 17. Opzegging relatie inlener – uitzendkracht

1. Inlener dient zich, evenals Werkbank Personeelsdiensten, onverkort aan de in Nederland geldende wet- en regelgeving met betrekking tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten te houden. Door opzegging van de relatie door inlener eindigt niet de arbeidsovereenkomst van uitzendkracht met Werkbank Personeelsdiensten. Indien inlener de relatie met uitzendkracht wenst op te zeggen, dan dient hij daarvoor rechtsgeldige redenen, althans redenen, te hebben zodanig dat Werkbank Personeelsdiensten in staat is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig te beëindigen.

2. Een arbeidsovereenkomst kan door Werkbank Personeelsdiensten worden beëindigd:

- zonder opgaaf van redenen tijdens de proeftijd;
- met wederzijds goedvinden;
- door opzegging met een ontslagvergunning, te verlenen door de daartoe bevoegde instantie;
- middels ontbinding door de rechtbank, sector kanton;
- op staande voet wegens een dringende reden.

3. Voor laatstgenoemde vier wijzen van beëindiging geldt dat een genoegzaam en ter zake doend dossier voorhanden dient te zijn, opgebouwd door inlener, uit welk dossier een afdoende onderbouwing voor de aangegeven grond tot opzegging van de relatie volgt. Voor het verkrijgen van een ontslagvergunning dienen tevens de regels die gelden ingevolge het ontslagbesluit in acht te worden genomen.

4. Ingeval van een gerechtelijke procedure waarbij een mondelinge behandeling is gelast, is inlener gehouden op het eerste daartoe strekkende verzoek van Werkbank Personeelsdiensten,

tezamen met Werkbank Personeelsdiensten de mondelinge behandeling bij te wonen.

5. Inlener kan de relatie met de uitzendkracht die een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met Werkbank Personeelsdiensten heeft (tussentijds) opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 13 weken. Wanneer de arbeidsovereenkomst langer dan vier jaar heeft geduurd, wordt de opzegtermijn voor elk vol dienstjaar (zowel jaren bij inlener, diens rechtsvoorganger als Werkbank Personeelsdiensten tellen mee) met twee weken verlengd. De maximumopzegtermijn bedraagt zes maanden.

6. Tijdens de opzegtermijn dient uitzendkracht in staat te worden gesteld de overeengekomen arbeid bij inlener te verrichten. Indien die mogelijkheid niet bestaat, bijvoorbeeld in het geval er geen of onvoldoende werk is, wordt hetgeen inlener gedurende de opzegtermijn dient te betalen, berekend aan de hand van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken, dan wel de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren. De opzegging van de relatie tussen inlener en uitzendkracht dient onverwijld schriftelijk te worden medegedeeld aan Werkbank Personeelsdiensten.

7. Indien inlener de aangevoerde reden(en) voor opzegging niet middels genoegzame bescheiden kan onderbouwen, behoeft Werkbank Personeelsdiensten de opzegging van de relatie met de uitzendkracht niet te accepteren.

8. Inlener is niet gerechtigd tot -minnelijke- beëindiging van de arbeidsovereenkomst met uitzendkracht, tenzij Werkbank Personeelsdiensten daarmee vooraf schriftelijk heeft ingestemd.

9. Indien inlener rechtens tot beëindiging van de relatie met een uitzendkracht overgaat, is Werkbank Personeelsdiensten gehouden uitzendkracht te trachten te herplaatsen. Gedurende de opzegtermijn van inlener is Werkbank Personeelsdiensten gerechtigd maximaal 20% van de arbeidstijd van uitzendkracht te reserveren voor herplaatsing.

Deze uren zullen inlener op te doen gebruikelijke wijze in rekening worden gebracht.

10. Werkbank Personeelsdiensten is gerechtigd alle kosten -waaronder loonkosten, transitievergoeding en/of billijke vergoeding- in verband met herplaatsing en/of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bij inlener op te doen gebruikelijke wijze in rekening te brengen indien opzegging van de arbeidsrelatie door inlener ten aanzien van uitzendkracht zonder arbeidsverleden na 2 jaar doch binnen 4 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten plaats vindt.

11. Werkbank Personeelsdiensten is gerechtigd alle kosten -waaronder loonkosten, transitievergoeding en/of billijke vergoeding- in verband met herplaatsing en/of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, conform onderstaande percentages bij inlener op de overeengekomen wijze in rekening te brengen, indien opzegging van de arbeidsrelatie door inlener plaats vindt ten aanzien van uitzendkracht met een arbeidsverleden - op basis van een arbeidsovereenkomst of uit andere hoofde bij inlener (rechtsvoorgangers inbegrepen) te werk gesteld- korter dan 5 jaar:

a. binnen 4 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten: 100%;

b. na 4 jaar doch binnen 6 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten: 75%;

c. na 6 jaar doch binnen 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten: 50%;

d. na 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten: 25%.

12. Werkbank Personeelsdiensten is gerechtigd alle kosten, waaronder loonkosten, transitievergoeding en/of billijke vergoeding- in verband met herplaatsing en/of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, conform onderstaande percentages bij inlener op de overeengekomen wijze in rekening te brengen, indien opzegging van de arbeidsrelatie door inlener plaats vindt ten

aanzien van uitzendkracht met een arbeidsverleden, op basis van een arbeidsovereenkomst, of uit andere hoofde bij inlener (rechtsvoorgangers inbegrepen) te werk gesteld, langer dan 5 jaar:

- a. binnen 6 jaar na het na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten: 100%;
- b. na 6 jaar doch binnen 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten: 75%;
- c. na 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Werkbank Personeelsdiensten 50%.

13. Inlener is aansprakelijk voor alle schade en kosten van Werkbank Personeelsdiensten indien uitzendkracht te werk worden gesteld zonder dat voor hen - op verzoek of toedoen van inlener - een proeftijd of de uitsluiting loondoorbetalingsverplichting geldt.

Artikel 18: Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen in de opdracht, bij overeenkomst of in deze *Algemene Voorwaarden* is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever online geaccordeerde declaratieformulieren.

2. De opdrachtgever en Werkbank Personeelsdiensten 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: de naam van de uitzendkracht, weeknummers, data, 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 Werkbank Personeelsdiensten, aansluitend aan de door de uitzendkracht gewerkte week, over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Werkbank Personeelsdiensten 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 Werkbank Personeelsdiensten 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 Werkbank Personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de uitzendkracht bij Werkbank Personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 19: Betaling en gevolgen wanbetaling

1. Tenzij anders overeengekomen, is de opdrachtgever verplicht om Werkbank Personeelsdiensten te machtigen om de door de opdrachtgever aan Werkbank Personeelsdiensten verschuldigde bedragen via automatische incasso af te schrijven van zijn Nederlandse bank- of girorekening. Zolang de opdrachtgever van de diensten van Werkbank Personeelsdiensten gebruik maakt, is de opdrachtgever niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in

te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkbank Personeelsdiensten.

2. De door de opdrachtgever verschuldigde bedragen zullen ongeveer 5 kalenderdagen na verzenddatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden. De opdrachtgever dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken.

3. Indien Werkbank Personeelsdiensten en de opdrachtgever zijn overeengekomen dat niet door middel van automatische incasso hoeft te worden betaald, is de opdrachtgever gehouden elke factuur van Werkbank Personeelsdiensten te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum.

4. Indien de automatische incasso niet is gelukt of indien een factuur niet binnen de in lid 3 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en is een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van Werkbank Personeelsdiensten zijnde doordruk of kopie van de door Werkbank Personeelsdiensten aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.

5. Uitsluitend betalingen aan Werkbank Personeelsdiensten werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een werknemer, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover Werkbank Personeelsdiensten en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.

6. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen, aan Werkbank Personeelsdiensten te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat

de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.

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

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

9. Indien de opdrachtgever het in lid 8 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Werkbank Personeelsdiensten gestelde termijn, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Werkbank Personeelsdiensten diens gevolg gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten dan wel de ontbinding van alle opdrachten bij de opdrachtgever in te roepen.

10. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, alsmede eventuele storeringskosten, die Werkbank Personeelsdiensten maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief btw en rente (met een

minimum van EUR 250, - per vordering), tenzij Werkbank Personeelsdiensten aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds zodra de opdrachtgever in verzuim is door de opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.

Artikel 20: Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. Werkbank Personeelsdiensten is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover Werkbank Personeelsdiensten deze verplichting niet nakomt, is Werkbank Personeelsdiensten, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in deze *Algemene Voorwaarden* bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij Werkbank Personeelsdiensten en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Werkbank Personeelsdiensten.
2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van Werkbank Personeelsdiensten is beperkt tot het door Werkbank Personeelsdiensten 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 Werkbank Personeelsdiensten maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van Werkbank Personeelsdiensten voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 21: Intellectuele en industriële eigendom

1. Werkbank Personeelsdiensten zal de uitzendkracht op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde, voor zover nodig en mogelijk, te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien Werkbank Personeelsdiensten 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 Werkbank Personeelsdiensten.
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 ter zake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert Werkbank Personeelsdiensten over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Werkbank Personeelsdiensten.
3. Werkbank Personeelsdiensten 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, dan wel als gevolg van het feit dat de uitzendkracht ter zake met Werkbank Personeelsdiensten en/of opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt.

Artikel 22: Geheimhouding

1. Werkbank Personeelsdiensten en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover –

verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

2. Werkbank Personeelsdiensten 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. Indien Werkbank Personeelsdiensten een geheimhoudingsbeding is overeengekomen met de uitzendkracht, is Werkbank Personeelsdiensten niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de uitzendkracht.

3. Het staat de opdrachtgever vrij om de uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Werkbank Personeelsdiensten over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Werkbank Personeelsdiensten. Werkbank Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de uitzendkracht.

Artikel 23: Bijzondere verplichtingen met betrekking tot identiteit en verwerking persoonsgegevens

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

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

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

Artikel 24: Bejegening uitzendkracht

1. Opdrachtgever en Werkbank Personeelsdiensten zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook.

Opdrachtgever en Werkbank Personeelsdiensten zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen of mee laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de opdracht, en bij de selectie en de behandeling van uitzendkrachten.

2. Opdrachtgever is bekend met de Klokkenluiderswet en waarborgt dat de

uitzendkracht op de gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot de klokkenluidersregeling indien de opdrachtgever een dergelijke regeling kent of op hem van toepassing is.

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

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 25: Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de uitzendkracht die lid is van de Ondernemingsraad van Werkbank Personeelsdiensten 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 26: Verplichtingen met betrekking tot de wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

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

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

3. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het is Werkbank Personeelsdiensten niet toegestaan medewerkers ter beschikking te stellen aan de opdrachtgever of in het gedeelte van de onderneming van opdrachtgever waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. De opdrachtgever zal Werkbank Personeelsdiensten tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder doch niet uitsluitend een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.

De opdrachtgever zal in de uitvoering van zijn toezicht en leiding over de uitzendkracht uitdrukkelijk geen opdrachten aan de uitzendkracht verstrekken waardoor artikel 10 Waadi zal worden overtreden. Zoals, maar niet beperkt tot, het door uitzendkrachten laten uitvoeren van werkzaamheden die normaliter worden uitgevoerd door werknemers die op dat moment deelnemen aan de collectieve acties.

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

Artikel 27: Toepasselijk recht en forumkeuze

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 Werkbank Personeelsdiensten is gevestigd.

Artikel 28: 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.

Wettelijke bepalingen

Artikel 1 Wet op de identificatieplicht

1. Als documenten waarmee in bij de wet aangewezen gevallen de identiteit van personen kan worden vastgesteld, worden aangewezen:
 - a. een geldig reisdocument als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a, b, c, d, e, en g, of tweede lid, van de Paspoortwet;
 - b. de documenten waarover een vreemdeling ingevolge de Vreemdelingenwet 2000 moet beschikken ter vaststelling van zijn identiteit, nationaliteit en verblijfsrechtelijke positie;
 - c. een geldig nationaal, diplomatiek of dienstpaspoort dat is afgegeven door het daartoe bevoegde gezag in een ander lidstaat van de Europese Gemeenschappen of in een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, voor zover de houder de nationaliteit van die andere lidstaat bezit;
 - d. een geldig rijbewijs dat is afgegeven op basis van de Wegenverkeerswet, een geldig rijbewijs als bedoeld in artikel 107 van de Wegenverkeerswet 1994 of een rijbewijs dat is afgegeven door het daartoe bevoegde gezag in een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen of in een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, waarvan de houder in Nederland woonachtig is, zolang de bij de Wegenverkeerswet 1994 vastgestelde termijn van geldigheid in Nederland niet is verstreken, aan de houder geen administratieve maatregel bedoeld in paragraaf 9 van hoofdstuk VI van de Wegenverkeerswet 1994 is opgelegd of aan hem niet de bijkomende straf bedoeld in artikel 179 aan die wet is opgelegd en mits het rijbewijs is voorzien van een pasfoto van de houder.
2. Onze Minister van Justitie kan, al dan niet voor een bepaald tijdvak, andere dan de in het eerste lid bedoelde documenten aanwijzen ter vaststelling van de identiteit van personen.

Artikel 2:24a BW

1. Dochtermaatschappij van een rechtspersoon is:
 - a. een rechtspersoon waarin de rechtspersoon of één of meer van zijn dochtermaatschappijen, al dan niet krachtens overeenkomst met andere stemgerechtigden, alleen of samen meer dan de helft van de stemrechten in de algemene vergadering kunnen uitoefenen;
 - b. een rechtspersoon waarvan de rechtspersoon of één of meer van zijn dochtermaatschappijen lid of aandeelhouder zijn en, al dan niet krachtens overeenkomst met andere stemgerechtigden, alleen of samen meer dan de helft van de bestuurders of van de commissarissen kunnen benoemen of ontslaan, ook indien alle stemgerechtigden stemmen.
2. Met een dochtermaatschappij wordt gelijk gesteld een onder eigen naam optredende vennootschap waarin de rechtspersoon of één of meer dochtermaatschappijen als vennoot volledig jegens schuldeisers aansprakelijk is voor de schulden.
3. Voor de toepassing van lid 1 worden aan aandelen verbonden rechten niet toegerekend aan degene die de aandelen voor rekening van anderen houdt. Aan aandelen verbonden rechten worden toegerekend aan degene voor wiens rekening de aandelen worden gehouden, indien deze bevoegd is te bepalen hoe de rechten worden uitgeoefend dan wel zich de aandelen te verschaffen.
4. Voor de toepassing van lid 1 worden stemrechten, verbonden aan verpande aandelen, toegerekend aan de pandhouder, indien hij mag bepalen hoe de rechten worden uitgeoefend. Zijn de aandelen evenwel verpand

voor een lening die de pandhouder heeft verstrekt in de gewone uitoefening van zijn bedrijf, dan worden de stemrechten hem slechts toegerekend, indien hij deze in eigen belang heeft uitgeoefend.

Artikel 2:24b BW

Een groep is een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen en vennootschappen die met elkaar in een groep zijn verbonden.

Artikel 6:75 BW

Een tekortkoming kan de schuldenaar niet worden toegerekend, indien zij niet is te wijten aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt.

Artikel 6:108 lid 1 BW

1. Indien iemand ten gevolge van een gebeurtenis waarvoor een ander jegens hem aansprakelijk is overlijdt, is die ander verplicht tot vergoeding van schade door het derven van levensonderhoud:
 - a. aan de niet van tafel en bed gescheiden echtgenoot, de geregistreerde partner en de minderjarige wettige of onwettige kinderen van de overledene, tot ten minste het bedrag van het hun krachtens de wet verschuldigde levensonderhoud;
 - b. aan andere bloed- of aanverwanten van de overledene, mits deze reeds ten tijde van het overlijden geheel of ten dele in hun levensonderhoud voorzorg of daartoe krachtens rechterlijke uitspraak verplicht was;
 - c. aan degene die reeds vóór de gebeurtenis waarop de aansprakelijkheid berust, met de overledene in gezinsverband samenwoonden en in wier levensonderhoud hij geheel of voor een groot deel voorzorg, voor zover aannemelijk is dat een en ander zonder het overlijden zou zijn voortgezet en zij redelijkerwijze niet voldoende in hun levensonderhoud kunnen voorzien;
 - d. aan degene die met de overledene in gezinsverband samenwoonde en in wiens levensonderhoud de overledene bijdroeg door het doen van de gemeenschappelijke huishouding, voor zover hij schade lijdt doordat na het overlijden op ander wijze in de gang van deze huishouding moet worden voorzien.
2. Bovendien is de aansprakelijke verplicht aan degene te wiens laste de kosten van lijkbezorging zijn gekomen, deze kosten te vergoeden, voor zover zij in overeenstemming zijn met de omstandigheden van de overledene.
3. Hij die krachtens de vorige leden tot schadevergoeding wordt aangesproken, kan hetzelfde verweer voeren, dat hem tegenover de overledene zou hebben ten dienste gestaan.

Artikel 7:611 BW

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Artikel 7:658 BW

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid

zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet te nadele van de werknemer worden afgeweken.

4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

Artikel 7:690 BW

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer 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 opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Artikel 7:691 lid 2 BW

2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.