staffable

# ALGEMENE VOORWAARDEN

## Van Projectburo Staffable BV, Staffable Zorg en Welzijn BV, Projectburo Staffable Detachering BV

**1. Werkingssfeer**

1.1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten, overeenkomsten en overige afspraken van en met één of meer van de entiteiten van de Staffable-groep, voor zover een en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van personeel aan hun opdrachtgevers.

1.2. Alle offertes, ongeacht de wijze waarop deze worden gedaan, zijn vrijblijvend van aard.

1.3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn alleen geldig, indien schriftelijk tussen partijen overeengekomen.

1.4. Eventuele andere inkoopvoorwaarden of andere algemene voorwaarden zijn niet van toepassing, tenzij schriftelijk overeengekomen tussen partijen. In elk geval komt aan de verwijzing aan andere inkoopvoorwaarden of andere algemene voorwaarden van de opdrachtgever geen werking toe, wanneer daarbij niet tevens de toepasselijkheid van deze algemene voorwaarden van de hand is gewezen, conform hetgeen bepaald is in artikel 6:225 lid 3 BW.

1.5. Deze algemene voorwaarden vervangen de eerdere versies van de algemene voorwaarden van Projectburo Staffable BV, Staffable Zorg en Welzijn BV en Projectburo Staffable Detachering BV.

1.6. Naar deze Algemene Voorwaarden zal worden verwezen middels de verwijzing: “Algemene Voorwaarden Staffable; versie 202107”.

**2. Begrippen**

In de Samenwerkingsovereenkomst en in deze Algemene Voorwaarden worden de volgende begrippen gehanteerd:

a. *Opdrachtgever*: De onderneming welke flexibel personeel wenst in te lenen bij één van de entiteiten van de Staffable-groep, op basis van een opdracht.

b. *Opdrachtnemer(s)*: De entiteit/entiteiten van de Staffable-groep, die de opdracht van Opdrachtgever aanvaardt/aanvaarden.

c. *Staffable-groep:* Projectburo Staffable BV, Staffable Zorg en Welzijn BV en Projectburo Staffable Detachering BV gezamenlijk.
d. *Staffable Horeca en Catering:* De entiteit Projectburo Staffable BV, waarmee personeel ter beschikking gesteld wordt, waar de Medewerker in dienst is en onder het Pensioenfonds Horeca & Catering valt.
e. *Staffable Zorg en Welzijn:* De entiteit Staffable Zorg en Welzijn BV, waarmee personeel ter beschikking gesteld wordt, waar de Medewerker in dienst is en onder het Pensioenfonds Zorg & Welzijn valt.
f. *Staffable Detachering:* De entiteit Projectburo Staffable Detachering BV, waarmee personeel ter beschikking gesteld wordt, waar de Medewerker in dienst is en onder het Pensioenfonds Horeca & Catering valt.
g. *Payrollovereenkomst:* Het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ter beschikking stellen van een arbeidskracht, om onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de Opdrachtgever bevoegd is deze arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.
h. *Arbeidsovereenkomst:* Een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dit is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende een zeker tijd arbeid te verrichten. In deze Algemene Voorwaarden worden twee vormen van de arbeidsovereenkomst onderscheiden, te weten de Oproepovereenkomst en de Vaste-Urenovereenkomst.
i. *Oproepovereenkomst:* Een Arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:628a lid 9 BW. Hiervan is sprake indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand of ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer niet gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid of indien de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.
j. *Vaste-Urenovereenkomst:* Een Arbeidsovereenkomst waarbij met de werknemer een vast aantal te werken uren per week of per maand is afgesproken en de werknemer dientengevolge een vast salaris per week of per maand ontvangt (in tegenstelling tot de Oproepovereenkomst).
k. *Medewerker:* Een medewerker welke juridisch in dienst is van één van de entiteiten van de Staffable-groep en welke ter beschikking gesteld wordt aan Opdrachtgever.
l. *Staffable-Vast-Medewerker:* Een Medewerker welke in dienst is bij één van de entiteiten van de Staffable-groep middels een Vaste-Urenovereenkomst.
m. *Staffable-Flex-Medewerker:* Een Medewerker welke in dienst is bij één van de entiteiten van de Staffable-groep middels een Oproepovereenkomst.
n. *Ter beschikking stellen*: De tewerkstelling van een Medewerker, bij Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten.
o. *Samenwerkingsovereenkomst*: De overeenkomst tussen Opdrachtgever en één of meer entiteiten van Staffable-groep om Medewerkers ter beschikking te stellen van Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten. Zonder samenwerkingsovereenkomst zal de Terbeschikkingstelling van Medewerkers niet plaats kunnen vinden.
p. *Terbeschikkingstelling:* De juridische terbeschikkingstelling van een individuele Medewerker door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever, waardoor deze Medewerker feitelijk arbeid kan verrichten bij en onder leiding en toezicht van Opdrachtgever.
q. *Omrekenfactor*: De omrekenfactor die wordt gehanteerd om het tarief per uur of per maand van een Medewerker te bepalen.
r. *Flex Omrekenfactor:* De Omrekenfactor welke wordt gehanteerd voor een Staffable-Flex-Medewerker met een Oproepovereenkomst, met uitzondering van de gevallen waar de Flex Jeugd Omrekenfactor van toepassing is.
s. *Flex Jeugd Omrekenfactor:* De Omrekenfactor welke wordt gehanteerd voor een Staffable-Flex-Medewerker met een Oproepovereenkomst, die jonger is dan 21 jaar en maximaal 52 uur werkt in een betreffende maand.
t. *Vast BT Omrekenfactor:* De Omrekenfactor welke wordt gehanteerd voor een Staffable-Vast-Medewerker met een Vaste-Urenovereenkomst voor bepaalde tijd.
u. *Vast OT Omrekenfactor:* De Omrekenfactor welke wordt gehanteerd voor een Staffable-Vast-Medewerker met een Vaste-Urenovereenkomst voor onbepaalde tijd.

**3. De Arbeidsovereenkomst**

3.1. Opdrachtnemer zal aan elke Medewerker die door Opdrachtgever wordt aangemeld een Arbeidsovereenkomst aanbieden. Afhankelijk van het soort Medewerker (een Staffable-Flex-Medewerker of een Staffable-Vast-Medewerker) zal dit respectievelijk een Oproepovereenkomst of een Vaste-Urenovereenkomst zijn.

3.2. Indien gewenst is het mogelijk dat een Medewerker gedurende de looptijd van de Arbeidsovereenkomst wisselt van soort Arbeidsovereenkomst. Opdrachtnemer zal in dit geval geen nieuwe Arbeidsovereenkomst aanbieden, doch slechts de arbeidsvoorwaarden wijzigen.

3.3. Indien een Medewerker, door toepassing van de ketenregeling van artikel 7:668A BW, een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient te krijgen, dan wel dit gebeurt op verzoek van Opdrachtgever, behoudt Opdrachtnemer zich het recht voor om zelf te beoordelen of een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan wordt. Opdrachtnemer zal hieromtrent situationeel een inventarisatie maken, onder andere gebaseerd op het salaris van de Medewerker, regio waarin de Medewerker werkzaam is, functioneren van de Medewerker en Omrekenfactor van Opdrachtgever. Naar aanleiding van deze inventarisatie zal Opdrachtnemer bepalen of er een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden wordt.

3.4. Indien uit de inventarisatie van het vorige lid volgt dat er geen Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden aan de Medewerker, zal het dienstverband met de Medewerker rechtsgeldig beëindigd worden door Opdrachtnemer. In een dergelijk geval staat het Opdrachtgever vrij de betreffende Medewerker zelf in dienst te nemen. Opdrachtnemer zal in dat geval voor de betreffende Medewerker geen beroep doen op de boeteclausule van artikel 9 lid 8 van deze Algemene Voorwaarden.

**4. De Oproepovereenkomst**

4.1. Indien sprake is van een Oproepovereenkomst, kan de Staffable-Flex-Medewerker door Opdrachtgever niet verplicht worden aan de oproep om arbeid te verrichten gehoor te geven, indien Opdrachtgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste vier kalenderdagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de Staffable-Flex-Medewerker bekend maakt.

4.2. Indien sprake is van een Oproepovereenkomst en Opdrachtgever binnen vier dagen voor aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de Staffable-Flex-Medewerker recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht. De oproep om arbeid te verrichten dient schriftelijk of elektronisch ingetrokken of gewijzigd te worden.

4.3. De termijn van vier dagen, bedoeld in leden 1 en 2 van dit artikel, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden verkort, mits de termijn niet korter is dan 24 uur.

4.4. Indien Opdrachtgever de regels neergelegd in lid 2 en 3 van dit artikel niet of foutief naleeft, zal Opdrachtnemer de (extra) gemaakte loon en loonkosten in rekening brengen en factureren aan Opdrachtgever. Dit zal gelden voor alle eventuele loonvorderingen die de Staffable-Flex-Medewerker maakt binnen de (wettelijke) verjaringstermijn die daarvoor staat.

4.5. Indien sprake is van een Oproepovereenkomst dient er volgens de wettelijke regels steeds als de Oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod te worden gedaan voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden. De termijn voor aanvaarding van het aanbod bedraagt ten minste een maand. Indien de Staffable-Flex-Medewerker het aanbod niet accepteert binnen deze termijn vervalt het aanbod. Indien de Oproepovereenkomst nadien wederom 12 maanden heeft geduurd, dient opnieuw dit aanbod gedaan te worden. Voor de berekening van de periode van 12 maanden worden Oproepovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.

4.6. Opdrachtgever is verplicht het bepaalde in lid 5 van dit artikel na te leven. Het betreffende aanbod dient door Opdrachtgever via het daartoe door Opdrachtnemer ter beschikking gestelde systeem naar de Staffable-Flex-Medewerker verstuurd te worden, binnen de termijn van een maand na het verstrijken van iedere periode van 12 maanden.

4.7. Indien de betreffende Staffable-Flex-Medewerker het aanbod accepteert, dan verandert de Arbeidsovereenkomst van de deze Medewerker in een Vaste-Urenovereenkomst. De Medewerker wordt dan een Staffable-Vast-Medewerker.

4.8. De Staffable-Flex-Medewerker die geen of een foutief aanbod heeft ontvangen, maakt met terugwerkende kracht tot het moment waarop het aanbod uiterlijk gedaan had moeten worden, aanspraak op het loon over de gemiddelde arbeidsomvang zoals omschreven in lid 5. Alle kosten die ontstaan doordat Opdrachtgever de regels neergelegd in lid 5 en 6 van dit

artikel niet of foutief naleeft, worden volledig door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever doorbelast.

4.9. Opdrachtgever is verplicht om voor alle aan haar ter beschikking gestelde Medewerkers alle gewerkte uren in te voeren in het inlogsysteem.

**5. De Vaste-Urenovereenkomst**

5.1. Indien er sprake is van een Vaste-Urenovereenkomst voor onbepaalde tijd mag de overeengekomen arbeidsomvang op jaarbasis met **maximaal 30%** overschreden worden. Indien dit niet overschreden wordt, is Opdrachtnemer de lage WW-premie verschuldigd. Indien dit wel overschreden wordt, is Opdrachtnemer de hoge WW-premie verschuldigd. Jaarlijks zal Opdrachtnemer in december van dat betreffende jaar of bij datum uitdiensttreding de verloonde uren ten opzichte van de overeengekomen arbeidsomvang inventariseren.

5.2. De verloonde uren als genoemd in lid 1 van dit artikel betreffen alle verloonde uren in dat kalenderjaar. Onder verloonde uren vallen onder andere alle gewerkte uren, uitbetaalde overuren, uitbetaalde vakantie-uren en uitbetaalde tijd voor tijd uren.

5.3. Indien er sprake is van een Vaste-Urenovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zullen deze uren in beginsel aan Opdrachtgever gefactureerd worden. Indien er sprake is van min-uren zullen deze voor risico van Opdrachtgever komen. Indien Opdrachtgever geen werk aan kan bieden, zal dit voor rekening en risico van Opdrachtgever komen.

5.4. Vakantie-uren welke niet opgenomen zijn door de Staffable-Vast-Medewerker van Staffable Detachering, en derhalve aan de Staffable-Vast-Medewerker van Staffable Detachering moeten worden uitbetaald, alsmede meeruren van de Staffable-Vast-Medewerker (van zowel alle entiteiten van de Staffable-groep), worden door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever in rekening gebracht.

5.5. Opdrachtgever is verplicht om voor alle aan haar ter beschikking gestelde Medewerkers alle gewerkte uren in te voeren in het inlogsysteem.

**6. Ter beschikking stellen van Medewerkers**

6.1. De Terbeschikkingstelling en verloning van een Medewerker kan pas geschieden nadat er per Medewerker de hiernavolgende formulieren door Opdrachtnemer zijn ontvangen:

a. een ondertekende Arbeidsovereenkomst, een ondertekende toevoeging op de Arbeidsovereenkomst, een kopie van een geldig identiteitsbewijs, een kopie van de bankpas, een ondertekende verklaring loonheffing en een ondertekend aanmeldingsformulier;

b. indien het een buitenlandse persoon betreft: tevens een verklaring Burgerservicenummer (BSN) en een verblijfsdocument waar het gerechtigd zijn tot het werken in Nederland uit blijkt;

c. indien deze documenten niet allemaal ontvangen zijn, kan de Medewerker niet in het systeem van Opdrachtnemer worden opgenomen en kan er geen verloning plaatsvinden van de Medewerker.

**7. Opzegging Terbeschikkingstelling**

7.1. Een individuele Terbeschikkingstelling van een Medewerker kan door Opdrachtgever schriftelijk - met inachtneming van de opzegtermijnen genoemd in leden 4 en 5 van dit artikel - tegen het einde van de maand - met opgaaf van redenen - bij Opdrachtnemer worden opgezegd. Dit houdt in dat de opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin door Opdrachtgever wordt/is opgezegd.

7.2. Als datum van opzegging wordt gehanteerd de dag waarop de opzegging door Opdrachtnemer is ontvangen. Opdrachtgever wordt geadviseerd een opzegging altijd met ontvangstbevestiging te versturen.

7.3. Een opzegging van een individuele Terbeschikkingstelling houdt geenszins een opzegging van de gehele Samenwerkingsovereenkomst in.

7.4. De opzegtermijn voor de Terbeschikkingstelling van een Medewerker met een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt één kalendermaand.

7.5. De opzegtermijn voor de Terbeschikkingstelling van een Medewerker met een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt drie kalendermaanden.

7.6. Opdrachtgever is gehouden de eventuele redenen tot opzegging in een dossier bij te houden, gesprekken te voeren met de Medewerker en dit dossier aan Opdrachtnemer te verstrekken. Indien er geen dossier is bijgehouden en de reden tot opzegging bij de opzegging niet aan Opdrachtnemer is verstrekt, kan Opdrachtnemer de opzegtermijn met een maand verlengen.

7.7. De opzegtermijnen neergelegd in lid 4 en 5 van dit artikel kunnen door Opdrachtnemer opgeschort worden indien:

a. Medewerker betaald en/of onbetaald verlof heeft opgenomen met goedkeuring van de Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd met de duur van het betaald en/of onbetaald verlof opgenomen door Medewerker en nadat de Terbeschikkingstelling is opgezegd door Opdrachtgever.
b. Medewerker zich ziek meldt bij Opdrachtgever, dan wel Opdrachtnemer, voordat of nadat de Terbeschikkingstelling is opgezegd door Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd voor de duur van de ziekte van de Medewerker of totdat Opdrachtgever en Opdrachtnemer tot een aparte afspraak komen hieromtrent. De genoemde opzegtermijn in lid 4 of 5 van dit artikel zal starten op het moment dat de Medewerker geheel hersteld is gemeld.

7.8. De Terbeschikkingstelling van een Medewerker kan door Opdrachtgever niet worden beëindigd indien de Medewerker langdurig ziek is.

**8. Beëindiging Arbeidsovereenkomst**

8.1. Opdrachtnemer is juridisch werkgever van de Medewerker. Opdrachtnemer is wettelijk verplicht om één maand voor het einde van een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de Medewerker te laten weten of de Arbeidsovereenkomst verlengd of beëindigd wordt. Opdrachtgever dient derhalve uiterlijk één maand voor het einde van de Arbeidsovereenkomst aan Opdrachtnemer te laten weten of Opdrachtgever na de einddatum nog gebruik wenst te maken van de werkzaamheden van de Medewerker. Indien Opdrachtgever dit korter dan één maand voor het einde van de Arbeidsovereenkomst doorgeeft en Opdrachtnemer hierdoor een aanzegvergoeding moet betalen aan de Medewerker, heeft Opdrachtnemer het recht deze aanzegvergoeding door te belasten aan Opdrachtgever.

8.2. Opdrachtnemer dient aan de Medewerker die in dienst is geweest en waarvan op initiatief van Opdrachtgever de Arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt, dan wel waarvan op initiatief van Opdrachtgever de Arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, een transitievergoeding te betalen vanaf de ingangsdatum van het dienstverband. Opdrachtnemer zal deze transitievergoeding doorbelasten aan Opdrachtgever. Hiervoor zal een afwijkende Omrekenfactor worden gehanteerd van 1,1000 ter dekking van de administratieve verwerking en de beperkte werkgeverspremie die geheven wordt.

8.3. Er is geen transitievergoeding verschuldigd indien de Medewerker door Opdrachtnemer herplaatst kan worden bij een andere Opdrachtgever. Indien herplaatsing niet mogelijk, dan wel niet wenselijk is, zal Opdrachtnemer de verschuldigde transitievergoeding naar rato en, indien van toepassing, met terugwerkende kracht naar alle Opdrachtgevers waarvoor Medewerker werkzaamheden heeft verricht, doorbelasten.

8.4. Indien Opdrachtgever op basis van het voorgaande artikel een individuele Terbeschikkingstelling heeft opgezegd, zal Opdrachtnemer met de betreffende Medewerker in gesprek gaan om te kijken of deze herplaatst kan worden bij een andere opdrachtgever. In het geval dat dit lukt, is lid 3 van dit artikel van overeenkomstige toepassing. Indien herplaatsing niet mogelijk blijkt, zal Opdrachtnemer met de betreffende Medewerker in gesprek gaan om tot beëindiging van de Arbeidsovereenkomst te komen. In dat laatste geval is lid 2 van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De mogelijke kosten die gemoeid zijn met het beëindigen van de Arbeidsovereenkomst kunnen door Opdrachtnemer doorbelast worden aan Opdrachtgever.

**9. Opzegging Samenwerkingsovereenkomst**

9.1. Een Samenwerkingsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt na afloop van de looptijd automatisch stilzwijgend verlengd voor de duur van één jaar, tenzij één van de partijen de Samenwerkingsovereenkomst drie maanden voor afloop schriftelijk opzegt.

9.2. Een Samenwerkingsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door één van de partijen schriftelijk tegen het einde van de maand worden opgezegd met een opzegtermijn van drie maanden.

9.3. Opdrachtnemer is gerechtigd om de Samenwerkingsovereenkomst met onmiddellijke ingang, zonder opgaaf van redenen, schriftelijk op te zeggen, indien Opdrachtgever:
a. niet kredietwaardig wordt geacht door Opdrachtnemer; en/of
b. één of meerdere van de verplichtingen uit de Samenwerkingsovereenkomst niet of niet geheel nakomt.

9.4. Partijen zijn voorts gerechtigd om de Samenwerkingsovereenkomst zonder nadere ingebrekestelling buitengerechtelijk met onmiddellijke ingang op te zeggen, indien:
a. de andere partij in staat van faillissement wordt verklaard;
b. het faillissement van de andere partij is aangevraagd;
c. de andere partij in surseance van betaling verkeert;
d. er surseance van betaling voor de andere partij is aangevraagd;
e. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;

f. de andere partij zijn onderneming staakt;
g. op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd; of
h. de andere partij iets doet of nalaat waardoor de goede naam en/of de rechtmatige belangen van de eerste partij in ernstige mate worden geschaad, zodanig dat niet in redelijkheid kan worden gevergd dat de Samenwerkingsovereenkomst wordt voortgezet.

9.5. Een opzegging van de Samenwerkingsovereenkomst op basis van lid 1, 2, 3 of 4 van dit artikel houdt tevens een opzegging van alle individuele Terbeschikkingstellingen in.

9.6. Een opzegging van alle individuele Terbeschikkingstellingen houdt tevens een opzegging van de Samenwerkingsovereenkomst in.

9.7. In het geval van een opzegging op basis van lid 1, 2, 3 of 4 sub H, of in een situatie genoemd in lid 8 van dit artikel, verplicht Opdrachtgever zich de Arbeidsovereenkomsten met de Medewerkers vanaf de datum van beëindigen van de Samenwerkingsovereenkomst over te nemen, door middel van het aan de Medewerkers aanbieden van een Arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden.

9.8. In het geval Opdrachtgever bij een Samenwerkingsovereenkomst voor bepaalde tijd alle individuele Terbeschikkingstellingen opzegt en besluit over te stappen naar een concurrent van Opdrachtnemer, zal - in afwijking van hetgeen is afgesproken over de Omrekenfactor - voor Medewerkers met terugwerkende kracht een toeslag van 0,200 op de Omrekenfactor van Medewerkers gehanteerd worden en bij Opdrachtnemer in rekening worden gebracht. Deze opslag geldt voor alle krachtens deze Samenwerkingsovereenkomst ter beschikking gestelde Medewerkers en de door hen gewerkte uren. Deze correctie zal met terugwerkende kracht worden uitgevoerd vanaf het moment van opzegging tot aan de startdatum van de lopende Samenwerkingsovereenkomst.

**10. Inlogsysteem**

10.1. Opdrachtnemer verschaft Opdrachtgever toegang tot een informatie- en betaalsysteem (het “Inlogsysteem”) door middel van toekenning van een persoonlijke, niet overdraagbare inlogcode.

10.2. Na het beëindigen van de samenwerking zal Opdrachtgever nog tot de eerste 3 maanden van het volgende kalenderjaar toegang houden tot het Inlogsysteem. Na deze termijn zal de inlogcode gedeactiveerd worden.

10.3. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor ongeoorloofd gebruik en misbruik van de inlogcode en de in het Inlogsysteem ingevoerde gegevens.

**11. Omrekenfactor en tarief Medewerkers**

11.1. Het tarief voor een Medewerker van Staffable Horeca en Catering en Staffable Zorg en Welzijn wordt berekend door het uurloon, dan wel het maandloon, inclusief vakantiegeld en –dagen te vermenigvuldigen met de Omrekenfactor.

11.2. Het tarief voor een Medewerker van Staffable Detachering wordt berekend door het maandloon exclusief vakantiegeld en overige emolumenten te vermenigvuldigen met de Omrekenfactor.

11.3. De Flex Jeugd Omrekenfactor is van toepassing voor een Staffable-Flex-Medewerker die jonger is dan 21 jaar en minder dan 52 uur in een betreffende maand werkt. Indien de betreffende Staffable-Flex-Medewerker in een betreffende maand meer dan 52 uur werkt, zal voor deze gehele maand de Flex Omrekenfactor van toepassing zijn. Alle gefactureerde uren tegen de Flex Jeugd Omrekenfactor zullen dan aan Opdrachtgever worden gecrediteerd en alsnog tegen de Flex Omrekenfactor worden gefactureerd.

11.4. Voor een Staffable-Vast-Medewerker met een Vaste-Urenovereenkomst voor onbepaalde tijd is het volgende van toepassing: In beginsel zal voor iedere Staffable-Vast-Medewerker de Vast BT Omrekenfactor van toepassing zijn. Per kwartaal zal er een evaluatie plaatsvinden per Staffable-Vast-Medewerker en zal er bekeken worden of een overschrijding als genoemd in artikel 5.1 plaatsgevonden heeft (berekend naar tijdsevenredigheid tot het einde van het voorgaande kwartaal). Indien bij deze evaluatie blijkt dat de betreffende Staffable-Vast-Medewerker binnen de grenzen van de genoemde overschrijding is gebleven, zal met terugwerkende kracht alsnog de Vast OT Omrekenfactor van toepassing zijn. Opdrachtnemer zal dan een correctiefactuur opstellen. Aan het eind van het kalenderjaar zal een eindevaluatie uitgevoerd worden, waarin definitief vastgesteld zal worden of wel of niet een overschrijding, zoals genoemd in artikel 5.1, plaatsgevonden heeft. Indien over het gehele kalenderjaar deze overschrijding niet plaatsgevonden heeft, is voor het hele kalenderjaar de Vast OT Omrekenfactor van toepassing. Indien over het gehele kalenderjaar deze overschrijding wel plaatsgevonden heeft, is voor het hele kalenderjaar de Vast BT Omrekenfactor van toepassing.

11.5. Vanwege de corona-pandemie heeft de overheid besloten dat - in het geval van een overschrijding als genoemd in artikel 5.1 - voor het jaar 2021 niet hoeft te leiden tot de

toepassing van de hoge WW-premie. Opdrachtnemer zal derhalve niet geconfronteerd kunnen worden met een correctie met terugwerkende kracht. Gedurende de periode dat de overheid deze correctie niet verplicht zal Opdrachtnemer de systematiek genoemd in het vorige lid niet toepassen. De Omrekenfactor zoals deze blijkt uit de definities zal dan gehanteerd worden. Zodra de overheid deze uitzondering opheft, zal het genoemde in het vorige lid van toepassing zijn.

11.6. De Omrekenfactor en minimaal te hanteren brutolonen mogen door Opdrachtnemer worden gewijzigd op grond van wettelijke aanpassingen in lonen en premies, dan wel als gevolg van wetgeving die direct betrekking heeft op de kosten verband houdend met de verloning van Medewerkers. Opdrachtgever zal hiervan tijdig in kennis worden gesteld.

11.7. De Omrekenfactor voor een Medewerker kan door Opdrachtnemer verhoogd worden indien een Medewerker een Vaste-Urenovereenkomst of Oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd dient te krijgen. De verhoging zal gebaseerd worden op een risico-inventarisatie welke door Opdrachtnemer uitgevoerd zal worden. Opdrachtgever zal hiervan altijd vooraf tijdig op de hoogte gesteld worden.

11.8. Alle vergoedingen en tarieven, genoemd in de Samenwerkingsovereenkomst en deze Algemene Voorwaarden, kunnen wijzigingen ondergaan als gevolg van op het tijdstip van het sluiten van de Samenwerkingsovereenkomst voor Opdrachtnemer onvoorziene omstandigheden, waaronder begrepen, maar niet gelimiteerd tot, kostenstijgingen, wetswijzigingen, veranderingen in de werkzaamheden of een wijziging van de opdracht. Tot onvoorziene kostenstijgingen worden in elk geval gerekend: (a) onvoorziene tussentijdse wettelijke voorgeschreven kostprijsverhogende maatregelen; (b) vertraging ontstaan door het in verzuim blijven van Opdrachtgever. Opdrachtnemer zal jaarlijks per 1 januari deze wijzigingen in kaart brengen en Opdrachtgever hiervan op de hoogte stellen.

## 12. Facturering

12.1. Met betrekking tot Medewerker geldt het volgende:

a. Opdrachtgever is verplicht voor de 4e van de maand uiterlijk voor 18:00 uur de uren van de voorgaande maand te hebben verwerkt;

b. Opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor de aanmaak van facturen ter attentie van Opdrachtgever voor bij laatstgenoemde gewerkte Staffable-Flex-Medewerkers in het Inlogsysteem.

12.2. Het tarief, genoemd in het vorige artikel, wordt op de factuur vermeerderd met wettelijke omzetbelasting.

12.3. De in het bezit van Opdrachtgever zijnde digitale factuur voldoet aan de vereisten zoals opgenomen in artikel 35 lid 1 van de Wet op de Omzetbelasting en geldt als volledig bewijs ten behoeve van de diverse (administratiefrechtelijke) instanties en als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en van de dag waarop de renteberekening aanvangt. Partijen spreken af dat facturatie digitaal zal geschieden.

12.4. Wenst Opdrachtgever correcties aan te brengen in de reeds ingebrachte gegevens en/of aangemaakte en verwerkte facturen, dan dient hij deze correcties voor de 15e van de nieuwe maand per mail aan Opdrachtnemer aan te leveren. Opdrachtnemer zal deze correcties, indien mogelijk en akkoord, in een aangepaste factuur verwerken.

12.5. Indien er sprake is van een Vaste-Urenovereenkomst voor een Staffable-Vast-Medewerker van Staffable Horeca en Catering of van Staffable Zorg en Welzijn zal Opdrachtgever een creditnota ontvangen indien en voor de periode dat de betreffende Staffable-Vast-Medewerker verlof opneemt.

12.6. Indien er sprake is van een Vaste-Urenovereenkomst voor een Staffable-Vast-Medewerker zal Opdrachtgever een creditnota ontvangen indien en voor de periode dat de betreffende Medewerker ziek is.

## 13. Betalingen

13.1. Alle facturen van Opdrachtnemer dienen zonder opschorting, korting of verrekening te worden voldaan, hetzij door middel van automatische (SEPA) incasso, hetzij door middel van overschrijving door Opdrachtgever van het op de factuur vermelde bedrag op een door Opdrachtnemer opgegeven bankrekeningnummer.

13.2. Indien een betaling per automatische incasso is afgesproken, dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat uiterlijk één dag voor aanvang van het aanmaken van de eerste factuur een getekende SEPA-machtiging in het bezit is van Opdrachtnemer. Tevens dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat er voldoende saldo op de bankrekening is ten tijde van de incasso's.

13.3. Indien een betaling per handmatige overschrijving is afgesproken, dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat het betreffende factuurbedrag binnen de afgesproken betalingstermijn is overgemaakt op de bankrekening van Opdrachtnemer.

13.4. Indien zich een geval voordoet als genoemd in artikel 9 lid 3 of 4 zijn alle vorderingen die Opdrachtnemer heeft op Opdrachtgever onmiddellijk en onvoorwaardelijk opeisbaar.
13.5. Uitsluitend betalingen aan Opdrachtnemer zelf, dan wel aan een rechtspersoon die door Opdrachtnemer tot incassering is gemachtigd, werken bevrijdend.
13.6. Betalingen aan een Medewerker en/of derden of het verstrekken van voorschotten aan een Medewerker en/of derden werken niet bevrijdend, worden niet door Opdrachtnemer in behandeling genomen en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
13.7. Indien een betaling niet binnen de overeengekomen betalingstermijn door Opdrachtnemer kan worden geïncasseerd c.q. is ontvangen, is Opdrachtgever na ommekomst van die termijnen en zonder ingebrekestelling of aanmaning over het openstaande bedrag een rente verschuldigd van vijf procent per kalendermaand of indien hoger, de wettelijke rente voor handelsovereenkomsten ingevolge artikel 6:119a en 6:120 BW. Een gedeelte van een kalendermaand geldt in dit verband als een hele kalendermaand.
13.8. Zodra een factuur dertig of meer dagen geheel of gedeeltelijk niet voldaan is, is Opdrachtnemer gerechtigd de Terbeschikkingstellingen en overige werkzaamheden ten behoeve van Opdrachtgever onmiddellijk te beëindigen. In het bijzonder behoudt Opdrachtnemer zich het recht voor om de Terbeschikkingstelling van de Medewerker, aan Opdrachtgever met onmiddellijke ingang te beëindigen.
13.9. Zodra een factuur dertig of meer dagen geheel of gedeeltelijk niet voldaan is, verplicht Opdrachtgever zich de Arbeidsovereenkomst(en) van de Medewerker, per het verstrijken van deze dertig dagen termijn over te nemen, door middel van het aan de Medewerker, aanbieden van een Arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden.
13.10. Indien Opdrachtgever niet aan de verplichting van het vorige lid voldoet, is Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer schadeplichtig voor alle schade die Opdrachtnemer ten gevolge van het niet nakomen van deze verplichting leidt. Onder deze schade valt onder andere, doch niet uitsluitend, schade ten gevolge van het moeten doorbetalen van loon aan de Medewerker.
13.11. Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte – door wie ook verleend – komen geheel voor rekening van Opdrachtgever.
13.12. Opdrachtnemer kan de buitengerechtelijke kosten zonder enig nader bewijs in rekening brengen, indien en zodra Opdrachtgever in verzuim is en zonder dat een nadere ingebrekestelling vereist is, zodra Opdrachtnemer de vordering uit handen heeft gegeven. De vergoeding van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op:
   a. 15% over de eerste € 2.500, met een minimum van € 40;
   b. 10% over de volgende € 2.500;
   c. 5% over de volgende € 5.000
   d. 1% over de volgende € 190.000
   e. 0,5% over het meerdere boven de € 190.000.
13.13. De voorgaande twee leden laten onverlet het recht van Opdrachtnemer om, indien hetgeen op basis van genoemde percentages is berekend niet kostendekkend is, de meerkosten in rekening te brengen.

**14. Kickbackregeling**

14.1. Indien een kickbackregeling van toepassing is in de Samenwerkingsovereenkomst, wordt deze toegekend onder de voorwaarden genoemd in dit artikel.
14.2. De kickbackregeling is niet overdraagbaar aan derden noch kan deze worden verpand of anderszins tot zekerheid dienen.
14.3. De kickbackregeling zal worden berekend over de gerealiseerde omzet minus de eventuele correcties die naar aanleiding van een wijziging in de Omrekenfactor plaatsvinden.
14.4. De kickback vervalt op het moment van het in surseance van betaling verkeren van Opdrachtgever, dan wel dat Opdrachtgever faillissement heeft aangevraagd dan wel verkregen; indien Opdrachtgever – al dan niet vrijwillig – tot liquidatie van zaken is overgegaan, dan wel dat Opdrachtgever anderszins het vrije beheer over zijn vermogen dreigt te verliezen c.q. heeft verloren.
14.5. De kickback zal in het eerste kwartaal volgend op het kalenderjaar worden uitgekeerd en kan tussentijds op geen enkele wijze opeisbaar worden gesteld.
14.6. De kickback zal alleen worden uitgekeerd als alle betalingsverplichtingen, betrekking hebbend op het kalenderjaar waarop de kickbackregeling van toepassing zou zijn, door Opdrachtgever voor honderd procent zijn nagekomen.
14.7. Een kickback wordt niet naar rato uitgekeerd.

**15. Ziekte en verlof van Medewerkers**

15.1. Indien de Medewerker zich ziek meldt bij Opdrachtnemer, ontvangt deze loondoorbetaling conform de regels zoals deze zijn neergelegd in de algemene arbeidsvoorwaarden zoals die op dat moment bij Opdrachtgever gelden.

15.2. Indien een Medewerker zich ziek meldt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever dit zo spoedig mogelijk – doch uiterlijk binnen 6 uur nadat Opdrachtgever de melding van de Medewerker heeft ontvangen – melden bij Opdrachtnemer.

15.3. Indien een Medewerker langdurig ziek is, dient de re-integratie, indien en voor zover mogelijk volgens de arbodienst, zoveel mogelijk plaats te vinden bij Opdrachtgever.

15.4. Indien een Medewerker schriftelijk verlof aanvraagt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever dit zo spoedig mogelijk – doch uiterlijk voor de betreffende maandafsluiting - doorgeven aan Opdrachtnemer.

15.5. Indien Opdrachtgever zelf een verlofregistratie bijhoudt, is Opdrachtnemer gerechtigd op ieder moment deze registratie op te vragen en te controleren.

15.6. Eventuele schade voortvloeiende uit het niet voldoen aan lid 4 en 5 van dit artikel zal voor rekening van Opdrachtgever komen.

**16. Exclusiviteit**

16.1. Medewerkers worden in een apart bestand opgenomen en zullen niet door Opdrachtnemer benaderd worden om bij andere Opdrachtgevers te worden ingezet.

16.2. Opdrachtgever gaat deze Samenwerkingsovereenkomst exclusief met Opdrachtnemer aan en Opdrachtgever onthoudt zich en zal zich onthouden, gedurende de looptijd van de Overeenkomst, van het aangaan van contracten en samenwerkingsverbanden dan wel andere zakelijke verbanden in de breedste zin van het woord met enig ander bedrijf dat zich met dezelfde of aanverwante diensten (payroll services, detachering en (indien aan de orde) Human Talent Services) bezighoudt of deze levert binnen dezelfde branche (gastvrijheid).

16.3. Schending van de exclusiviteit leidt tot een herberekening van het tarief van de Medewerkers.

16.4. Lid 2 van dit artikel is niet van toepassing op de verloning van de ondernemers achter Opdrachtgever, dan wel door de Opdrachtnemer bevestigde lijst eigen werknemers, dan wel indien Opdrachtgever de verloning van Medewerkers in eigen beheer wenst te doen.

**17. Aansprakelijkheid en vrijwaring**

17.1. Opdrachtnemer is nimmer aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade, inclusief maar niet beperkt tot stagnatieschade, vertragingsschade, verlies van orders, winstderving en bewerkingskosten van Opdrachtgever of derden, verband houdend met of voortvloeiend uit de Samenwerkingsovereenkomst dan wel worden veroorzaakt door de Medewerker, aan (zaken van) derden of aan Opdrachtgever, tenzij de schade, voortvloeiend uit de Samenwerkingsovereenkomst is veroorzaakt door opzet of grove schuld van Opdrachtnemer. Opdrachtgever wordt geadviseerd zijn WA-verzekering in vorenbedoelde zin uit te breiden. Immers, Opdrachtgever is op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk voor deze schade.

17.2. Opdrachtnemer is nimmer aansprakelijk voor zaakschade (schade aan spullen) of letselschade (lichamelijke of geestelijke schade) van Medewerker, Opdrachtgever of derden, verband houdend met of voortvloeiend uit de Samenwerkingsovereenkomst, tenzij de schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van Opdrachtnemer.

17.3. Opdrachtnemer is eveneens nimmer aansprakelijk voor gevolgschade die de Medewerker lijdt, verband houdend met of voortvloeiend uit de Samenwerkingsovereenkomst, tenzij de schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van Opdrachtnemer.

17.4. Opdrachtnemer aanvaardt evenmin aansprakelijkheid voor eventuele verbintenissen die de Medewerker is aangegaan jegens derden of Opdrachtgever, al of niet met diens toestemming en voor beschadiging of verlies van goederen, die op locatie van Opdrachtgever zijn meegenomen door een Medewerker.

17.5. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer tegen eventuele vorderingen van de Medewerker, dan wel derden tot vergoeding van schade geleden uit hoofde van het bepaalde in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel.

17.6. In generlei vorm kan Opdrachtgever de betaling van facturen van Opdrachtnemer afhankelijk stellen van herstel van de fouten en/of vergoeding van de schade en verliezen als bedoeld in dit artikel.

17.7. Opdrachtgever zal geen Medewerker van Opdrachtnemer zonder medeweten of uitdrukkelijke toestemming van Opdrachtnemer arbeid laten verrichten buiten Nederland. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer van alle mogelijke vorderingen, boetes en nabetalingen te betalen door Opdrachtnemer indien de Medewerker van Opdrachtnemer te werk worden gesteld buiten Nederland. Hierbij inbegrepen maar niet uitsluitend zijn vorderingen, boetes of nabetalingen wegens het niet voldoen aan de plaatselijke formaliteiten met betrekking tot het melden van buitenlandse werknemers. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor enige kosten

die zijn ontstaan als gevolg van grensoverschrijdende arbeid, tenzij de werkzaamheden plaatsvinden na uitdrukkelijke toestemming van Opdrachtnemer richting Opdrachtgever.

17.8. Onverminderd hetgeen elders in deze Overeenkomst is bepaald, is de aansprakelijkheid van Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever, uit welken hoofde dan ook, per gebeurtenis (waarbij een samenhangende reeks van gebeurtenissen geldt als één gebeurtenis) beperkt tot de door Opdrachtgever aan Opdrachtnemer voor de overeengekomen prestatie betaalde vergoeding (exclusief BTW). Deze vergoeding dient gerelateerd te worden aan de mate waarin Opdrachtnemer zou zijn tekortgeschoten. Geringe afwijkingen in de prestatie geven geen recht op compensatie.

17.9. Opdrachtgever verklaart zich, met betrekking tot Medewerkers van Opdrachtnemer, te zullen houden aan de regels van de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de Nadere Regeling Kinderarbeid. Indien aan Opdrachtnemer uit hoofde van overtreding van de regels van één van deze wetten en/of regeling een boete wordt opgelegd, is Opdrachtnemer bevoegd deze boete door te berekenen aan Opdrachtgever.

17.10. Opdrachtgever verklaart alleen Medewerkers bij Opdrachtnemer aan te melden die gerechtigd zijn om in Nederland arbeid te verrichten. Indien aan Opdrachtnemer een boete wordt opgelegd wegens overtreding van de daaromtrent geldende wet- en regelgeving, is Opdrachtnemer bevoegd deze boete door te berekenen aan Opdrachtgever.

**18. Informatieplicht Opdrachtgever**

18.1. Opdrachtgever verplicht zich wijzigingen in de bedrijfsinformatie zo spoedig mogelijk door te geven aan Opdrachtnemer. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan de volgende wijzigingen:

a. adreswijzigingen;
b. wijzigingen in de bankgegevens;
c. wijzigingen in de inschrijving bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.

18.2. Eventuele schade voortvloeiende uit het niet voldoen aan het vorige lid zal voor rekening van Opdrachtgever komen.

18.3. Opdrachtnemer dient de Medewerkers te verlonen conform de algemene arbeidsvoorwaarden zoals deze gelden bij Opdrachtgever. Opdrachtgever dient Opdrachtnemer te informeren omtrent de CAO of het AVR die bij Opdrachtgever wordt toegepast. Na het doorgeven van de geldende CAO of AVR zal Opdrachtnemer verantwoordelijk zijn voor het correct verwerken en toepassen hiervan.

18.4. Opdrachtgever dient bij het aangaan van de samenwerking een kopie te verstrekken van de op dat moment geldende CAO of AVR. Indien iets wijzigt in de beloningsregeling bij Opdrachtgever, dient Opdrachtgever Opdrachtnemer hiervan onverwijld op de hoogte te stellen.

18.5. Indien Opdrachtgever Opdrachtnemer foutief informeert over de geldende algemene arbeidsvoorwaarden behoudt Opdrachtnemer zich het recht voor om eventuele schade die hieruit voortvloeit bij Opdrachtgever in rekening te brengen.

**19. Zorgplicht Opdrachtgever**

19.1. Opdrachtgever is jegens Opdrachtnemer en haar Medewerker verplicht de ruimtes, werktuigen en gereedschappen, waarin of waarmee hij de Medewerker laat werken, dusdanig in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het werk zodanige aanwijzingen te verstrekken, dat de Medewerker tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed dusdanig beschermd is, als redelijkerwijze in verband met de aard van het werk kan worden gevorderd. Indien Opdrachtgever die verplichting niet is nagekomen, is hij jegens Opdrachtnemer gehouden tot vergoeding van schade aan de Medewerker dientengevolge in de uitoefening van zijn dienstvervulling of werkzaamheden overkomt, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd, dat de niet-nakoming aan overmacht, of die schade in belangrijke mate hoofdzakelijk aan grove schuld van de Medewerker is te wijten.

19.2. Opdrachtgever dient ervoor te zorgen dat de Medewerker zijn of haar persoonlijke spullen veilig en voldoende kan opbergen. Indien Opdrachtgever hierin nalaat is Opdrachtgever aansprakelijk voor de eventuele schade die hieruit voortvloeit en zal Opdrachtgever de kosten die hieruit voortvloeien voor haar rekening nemen.

19.3. Indien een Medewerker tijdens zijn werkzaamheden bij Opdrachtgever een ongeval overkomt, is Opdrachtgever verplicht om terstond de Inspectie SZW en Opdrachtnemer hierover te informeren, met vermelding van het tijdstip, de aard van het ongeval en de gevolgen hiervan.

19.4. Indien een Medewerker in het kader van zijn werkzaamheden op een andere locatie door Opdrachtgever wordt ingezet dan die welke Opdrachtnemer en Opdrachtgever zijn overeengekomen, c.q. dienstreizen dient te maken, is Opdrachtgever aansprakelijk voor eventuele schade veroorzaakt aan Medewerker die is ontstaan tijdens het vervoer van

Medewerker naar en van die locatie en tijdens zijn/haar dienstreis. Opdrachtgever wordt geadviseerd hiervoor een collectieve schadeverzekering inzittenden dienstreizen af te sluiten.

19.5. Indien een Medewerker ten gevolge van de niet-nakoming van de verplichtingen door Opdrachtgever in de uitoefening van zijn dienstbetrekking en/of werkzaamheden zodanig letsel heeft opgelopen, dat daarvan de dood het gevolg is, is Opdrachtgever jegens de overblijvende echtgeno(o)t(e), de kinderen of de ouders van de overledene die door zijn arbeid plegen te worden onderhouden, verplicht tot schadevergoeding, tenzij Opdrachtgever bewijst dat die niet-nakoming aan overmacht of de dood in belangrijke mate aan grove schuld van de Medewerker zelf te wijten is.

19.6. Opdrachtgever zal Opdrachtnemer te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, jegens hen ingesteld wegens de niet-nakoming van vorenstaande verplichtingen, zoals ook neergelegd in artikel 7:658 BW, en verleent Opdrachtnemer de bevoegdheid zijn aanspraken terzake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, respectievelijk mede namens Opdrachtnemer tegen Opdrachtgever geldend te maken.

19.7. Voor het overige zal Opdrachtgever zich tegenover de Medewerker gedragen zoals ook van een goed werkgever verwacht wordt, overeenkomstig de verplichtingen die voor een werkgever uit de wet ten aanzien van een werknemer voortvloeien. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor eventuele aanspraken van Medewerker ter zake van handelen en/of nalaten van Opdrachtgever in strijd met het hiervoor gestelde, alsmede voor eventuele aanspraken van derden ter zake van schade, door nalaten of handelen van Medewerker tijdens de terbeschikkingstelling toegebracht.

## 20. Overmacht

20.1. Partijen zijn niet gehouden tot nakoming van één of meer verplichtingen uit deze Overeenkomst, indien zij daartoe verhinderd zijn als gevolg van overmacht. Onder overmacht wordt verstaan: oorlogen; een niet-toerekenbare tekortkoming van door Opdrachtnemer ingeschakelde derden of toeleveranciers; het tijdelijk niet of niet toereikend beschikbaar zijn van voorzieningen, hardware, software en/of internet- of andere telecommunicatieverbindingen ten behoeve van Opdrachtgever, waarbij de oorzaak buiten de macht van Opdrachtnemer ligt. In het geval van een situatie van overmacht, zijn Partijen niet gehouden enige door de andere Partij als gevolg van de situatie van overmacht geleden schade te vergoeden.

## 21. Persoonsgegevens

21.1. Partijen respecteren de privacy van Opdrachtgever en Medewerker en dragen er zorg voor dat persoonsgegevens te allen tijde zorgvuldig worden verwerkt. Vanzelfsprekend houden Partijen zich aan de wettelijke eisen zoals opgenomen in de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de Uitvoeringswet AVG.

21.2. Partijen komen overeen dat de individuele gegevens van Medewerker niet worden bekendgemaakt of doorverkocht aan derden.

21.3. Opdrachtgever geeft hierbij opdracht aan Opdrachtnemer voor het overeenkomstig de bovengenoemde wetten verwerken van de persoonsgegevens van medewerker. Bij de inschrijving van een Medewerker neemt Opdrachtnemer de gegevens op in de persoonsregistratie van Opdrachtnemer. Opdrachtnemer zal hierbij enkel gegevens verwerken welke noodzakelijk zijn om werkzaamheden ten behoeve van zichzelf en/of Opdrachtgever te kunnen verrichten en wettelijke verplichtingen na te komen. Het gaat hierbij met name om gegevens zoals voornaam, achternaam, geslacht, leeftijd, (mobiel) telefoonnummer en Burger Service Nummer.

21.4. Opdrachtgever zal Opdrachtnemer onverwijld op de hoogte stellen in het geval van een incident ten aanzien van de van Opdrachtnemer verkregen persoonsgegevens, dit ten einde te kunnen voldoen aan de Meldplicht Datalekken.

21.5. Opdrachtgever zal van Opdrachtnemer verkregen persoonsgegevens wissen nadat deze gegevens hun doel vervuld hebben.

21.6. Opdrachtgever zal Opdrachtnemer in de gelegenheid stellen de naleving van de wettelijke eisen, desgewenst, te doen controleren.

21.7. De infrastructuur en computerprogramma's waarvan Opdrachtnemer zich bedient, zijn dusdanig ingericht en beveiligd dat onbevoegden, redelijkerwijs, geen persoonsgegevens kunnen verkrijgen van de gebruikers, zoals Medewerkers en (contactpersonen van) Opdrachtgever.

## 22. Diverse bepalingen

22.1. De inhoud van de Samenwerkingsovereenkomst, alsmede deze Algemene Voorwaarden, bepaalt de rechtsverhouding tussen Partijen en komt in de plaats van alle eerder gemaakte afspraken, zowel mondeling als schriftelijk, tussen Partijen ter zake van het onderwerp van de Samenwerkingsovereenkomst.

22.2. Opdrachtnemer mag bij de uitvoering van de Samenwerkingsovereenkomst naar eigen inzicht derden inschakelen.
22.3. Nietigheid of vernietigbaarheid van één of meer bepalingen van de Samenwerkingsovereenkomst, dan wel deze Algemene Voorwaarden, laat de geldigheid van het overige deel van de Samenwerkingsovereenkomst, dan wel de Algemene Voorwaarden, onverlet. Indien één of meer bepalingen van de Samenwerkingsovereenkomst, dan wel de Algemene Voorwaarden, nietig mochten blijken of vernietigd mochten worden, dan zijn Partijen verplicht een regeling te treffen en daaraan uitvoering te geven die wel geldig is en die de bedoeling van Partijen met de nietige of vernietigde bepaling(en) het dichtst benadert.
22.4. De in hoofde van de Samenwerkingsovereenkomst genoemde kantooradressen van Partijen gelden als de adressen aan welke Partijen rechtsgeldig jegens elkaar kennisgevingen kunnen richten.
22.5. Partijen zullen het bestaan, de aard en inhoud van de Samenwerkingsovereenkomst evenals overige bedrijfsinformatie geheimhouden en niets daaromtrent openbaar maken zonder gezamenlijke schriftelijke toestemming. In geval van overtreding van het in de vorige volzin bepaalde verbeurt de openbaarmakende Partij een boete van € 5.000 per gebeurtenis, welke boete direct opeisbaar is. Partijen behouden het recht volledige schadevergoeding te vorderen bij elkaar.
22.6. De Overeenkomst kan slechts worden gewijzigd met voorafgaande schriftelijke instemming van Partijen.
22.7. De (eventuele) bijlagen bij de Samenwerkingsovereenkomst vormen een onderdeel van deze Samenwerkingsovereenkomst en zijn hiermee onlosmakelijk verbonden.
22.8. Aan de kopjes bij de artikelen van de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden komt geen betekenis toe.
22.9. Aan handmatig bijgeschreven opmerkingen bij de artikelen van de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden komt evenmin betekenis toe.
22.10. Opdrachtnemer heeft een certificering van de NEN 4400-1 en een registratie in het Register Normering Arbeid van de Stichting Normering Arbeid. Ten behoeve hiervan zal Opdrachtgever toestaan dat Opdrachtnemer, dan wel de inspectie-instelling, steekproefsgewijs de procedure van feitelijke identiteitsvaststelling zal controleren.
22.11. Opdrachtnemer is te allen tijde bevoegd deze Algemene Voorwaarden te wijzigen. Opdrachtgever zal hiervan tijdig op de hoogte worden gebracht.
22.12. Waar in de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden verwezen wordt naar de mannelijke vorm wordt hierbij ook uitdrukkelijk de vrouwelijke of onzijdige vorm bedoeld.
22.13. Waar in de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden verwezen wordt naar de enkelvoud wordt hierbij ook uitdrukkelijk de meervoud bedoeld, indien van toepassing en mogelijk.
22.14. Waar in de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden de schriftelijk vorm vereist wordt, wordt hierbij expliciet ook de elektronische vorm bedoeld, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

**23. Toepasselijk recht en bevoegde rechter**

23.1. Op de Samenwerkingsovereenkomst, deze Algemene Voorwaarden en/of op iedere rechtshandeling die door/namens Opdrachtnemer wordt verricht, is bij uitsluiting Nederlands recht van toepassing.
23.2. Geschillen tussen Partijen, daaronder begrepen die welke slechts door één der Partijen als zodanig wordt beschouwd, zullen zoveel mogelijk door middel van goed overleg tot een oplossing worden gebracht.
23.3. Alle geschillen waarbij Opdrachtnemer direct dan wel indirect Partij is, worden bij uitsluiting voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter.