



ALGEMENE VOORWAARDEN

Projectburo Staffable BV, Staffable Zorg en Welzijn BV en
Staffable Vast 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 deze schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen.
- 1.4. Eventuele andere inkoopvoorwaarden of andere algemene voorwaarden zijn niet van toepassing, tenzij partijen dit schriftelijk zijn overeengekomen. 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 uitdrukkelijk van de hand wordt gewezen, conform hetgeen bepaald is in artikel 6:225 lid 3 BW.
- 1.5. Deze algemene voorwaarden vervangen alle eerdere versies van de algemene voorwaarden van Projectburo Staffable BV, Staffable Zorg en Welzijn BV en Staffable Vast BV.
- 1.6. Naar deze Algemene Voorwaarden zal worden verwezen middels de verwijzing: "Algemene Voorwaarden Staffable; versie 2026".

2. Begrippen

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

- a. *Opdrachtgever*: De onderneming die op basis van een opdracht flexibel personeel wenst in te lenen bij één van de entiteiten van de Staffable-groep, dan wel gebruik wil maken van de HR-services.
- 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 Staffable Vast BV gezamenlijk.
- d. *Staffable Horeca en Catering*: De entiteit Projectburo Staffable BV, waarmee personeel ter beschikking gesteld wordt, waarbij de Medewerker in dienst is en die onder het Pensioenfonds Horeca & Catering valt.
- e. *Staffable Vast*: De entiteit Staffable Vast BV, waarmee personeel ter beschikking gesteld wordt met enkel een Vaste-Urenovereenkomst, waarbij de Medewerker in dienst is en die onder het Pensioenfonds Horeca & Catering valt.
- f. *Staffable Zorg en Welzijn*: De entiteit Staffable Zorg en Welzijn BV, waarmee personeel ter beschikking gesteld wordt, waarbij de Medewerker in dienst is en die onder het Pensioenfonds Zorg & Welzijn 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. *HR-services overeenkomst*: Een overeenkomst van opdracht, waarin Opdrachtgever en Opdrachtnemer overeenkomen dat Opdrachtnemer HR-services zal verrichten voor Opdrachtgever. Laatstgenoemde blijft in dit geval juridisch werkgever van Medewerker.
- i. *Arbeidsovereenkomst*: Een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dit is de overeenkomst, waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van 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.
- j. *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.
- k. *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).
- l. *Leerovereenkomst*: is een overeenkomst waarbij een leerling werkervaring gaat opdoen bij Opdrachtgever, teneinde een bepaald vak te leren. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
- m. *Medewerker*: Een medewerker die in juridische zin in dienst is bij één van de entiteiten van de Staffable-groep en die ter beschikking gesteld wordt aan Opdrachtgever.
- n. *Staffable-Vast-Medewerker*: Een Medewerker die in juridische zin in dienst is bij één van de entiteiten van de Staffable-groep middels een Vaste-Urenovereenkomst.
- o. *Staffable-Flex-Medewerker*: Een Medewerker die in juridische zin in dienst is bij één van de entiteiten van de Staffable-groep middels een Oproepovereenkomst.
- p. *Ter beschikking stellen*: De tewerkstelling van een Medewerker, bij Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten.
- q. *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.
- r. *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.
- s. *Omrekenfactor*: De omrekenfactor die wordt gehanteerd om het tarief per uur of per maand van een Medewerker te bepalen.
- t. *Flex Omrekenfactor*: De Omrekenfactor die wordt gehanteerd voor een Staffable-Flex-Medewerker met een Oproepovereenkomst, met uitzondering van de gevallen waar de Flex Jeugd Omrekenfactor van toepassing is.
- u. *Flex Jeugd Omrekenfactor*: De Omrekenfactor die wordt gehanteerd voor een Staffable-Flex-Medewerker met een Oproepovereenkomst, die jonger is dan 21 jaar en maximaal 52 uur wordt verloond in een betreffende maand of 48 uur wordt verloond in het 4 weken loontijdvak bij een weekverloning.

- v. *Vast BT Omrekenfactor*: De Omrekenfactor die wordt gehanteerd voor een Staffable-Vast-Medewerker met een Vaste-Urenovereenkomst voor bepaalde tijd.
- w. *Vast OT Omrekenfactor*: De Omrekenfactor die 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. Opdrachtnemer behoudt zich het recht voor om geen arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de Medewerker indien uit de inventarisatie blijkt dat dit negatieve gevolgen heeft voor de Staffable-Groep.
- 3.3. De looptijd van een eerste Vaste-urenovereenkomst bedraagt 7 maanden. De daaropvolgende Vaste-Urenovereenkomst bedraagt 12 maanden.
- 3.4. De looptijd van een Oproepovereenkomst bedraagt 12 maanden.
- 3.5. Indien Opdrachtgever de wens uitspreekt om een andere looptijd te hanteren dan genoemd in lid 3 en lid 4 van dit artikel, dan kan dit enkel met instemming van Opdrachtnemer.
- 3.6. 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, maar slechts de arbeidsvoorwaarden wijzigen.
- 3.7. 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.
- 3.8. 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 11 lid 10 van deze Algemene Voorwaarden.
- 3.9. Zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever zijn verplicht de wettelijke regels met betrekking tot het aanzeggen van een Arbeidsovereenkomst na te leven. Indien Opdrachtgever onjuiste informatie verstrekt en deze later wil corrigeren, is Opdrachtgever aansprakelijk voor alle schade die Opdrachtnemer hierdoor lijdt.

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. Hetgeen is bepaald in lid 5 dient zowel door Opdrachtgever als door Opdrachtnemer nageleefd te worden. Het betreffende aanbod zal automatisch door Opdrachtnemer via het daartoe gestelde systeem naar de Staffable-Flex-Medewerker worden verstuurd, 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 deze Medewerker in een Vaste-Urenovereenkomst. De Medewerker wordt dan een Staffable-Vast-Medewerker. Opdrachtgever kan hiervoor bezwaar indienen, welke bij gegronde redenen gehonoreerd kan worden.
- 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.
- 4.9. Opdrachtgever heeft de mogelijkheid om al haar Staffable-Flex-Medewerkers per week te verlonen. Indien Opdrachtgever daartoe de keuze maakt, is Opdrachtgever verplicht om voor al haar ter beschikking gestelde Staffable-Flex-Medewerkers alle gewerkte uren op dinsdag 23:59 uur in te voeren in het inlogstelsel.
- 4.10. Indien Opdrachtgever de keuze maakt om al haar Staffable-Flex-Medewerkers per maand te verlonen, dan is Opdrachtgever verplicht om voor al haar ter beschikking gestelde Staffable-Flex-Medewerkers alle gewerkte uren vóór de 4^e van de maand uiterlijk voor 18:00 uur van de voorgaande maand in te voeren in het inlogstelsel.
- 4.11. Opdrachtgever is verplicht om voor alle aan haar ter beschikking gestelde Medewerkers alle gewerkte uren tijdig in te voeren in het inlogstelsel. Opdrachtgever is aansprakelijk voor de schade die Opdrachtnemer lijdt, indien de Opdrachtgever niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichting in de leden 9 en 10.
- 4.12. Indien op grond van de Wet arbeid vreemdelingen een urenbeperking van toepassing is op een Staffable-Flex-Medewerker, is Opdrachtgever gehouden deze urenbeperking strikt na te leven.

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 percentage niet overschreden wordt, is Opdrachtnemer de lage WW-premie verschuldigd. Indien dit percentage 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 zoals genoemd in lid 1 van dit artikel betreffen alle verloonde uren in dat kalenderjaar. Onder verloonde uren vallen onder meer 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, en derhalve aan de Staffable-Vast-Medewerker 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. Indien op grond van de Wet arbeid vreemdelingen een urenbeperking van toepassing is op een Staffable-Vast-Medewerker, is Opdrachtgever gehouden deze urenbeperking strikt na te leven.

6. Leerovereenkomst

- 6.1. Opdrachtnemer zal aan elke Leerling, welke een POK in bezit heeft, en die door Opdrachtgever wordt aangemeld, een leerovereenkomst aanbieden. Opdrachtgever erkent daarmee een erkend leerbedrijf te zijn.
- 6.2. De looptijd van de leerovereenkomst is voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) gesloten (Beroeps)praktijkvormingsovereenkomst(POK) en eindigt van rechtswege op de dag waarop de betreffende opleiding eindigt, alsmede de praktijken zijn behaald.

- 6.3. Opdrachtgever zal voorts alle maatregelen nemen die in verband met het doel van de POK van belang zijn, ook ter zake van de kwaliteit van de opleidingsplaats.
- 6.4. Tussentijdse opzegging van een leerovereenkomst is niet mogelijk, tenzij
 - a. de leerling het initiatief toont en het opleidingsinstituut akkoord is.
 - b. de leerling niet geschikt is gebleken voor de functie waartoe hij/zij wordt opgeleid. De Opdrachtgever dient de gronden tot dit besluit vooraf met de onderwijsinstelling en de Leerling-werknemer te hebben besproken, waarbij is komen vast te staan dat voortzetting van de leerovereenkomst geen perspectief biedt.

7. Ter beschikking stellen van Medewerkers

- 7.1. 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. Opdrachtgever verklaart dat de identiteit van de Medewerker, mede op het gebied van persoonsverwisseling, namens de Staffable-groep is vastgesteld;
 - 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;
- 7.2. Indien bovengenoemde 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.

8. Opzegging Terbeschikkingstelling

- 8.1. 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.
- 8.2. 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.
- 8.3. Een opzegging van een individuele Terbeschikkingstelling houdt geenszins een opzegging van de gehele Samenwerkingsovereenkomst in.
- 8.4. De opzegtermijn voor de Terbeschikkingstelling van een Medewerker met een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt één kalendermaand.
- 8.5. Het is niet mogelijk om een Terbeschikkingstelling van een Medewerker met een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen, tenzij Opdrachtgever een compleet dossier overlegt waaruit blijkt dat een verdere samenwerking niet meer mogelijk is. In dat geval geldt een opzegtermijn van drie kalendermaanden. Opdrachtnemer is degene die concludeert dat er sprake is van een compleet dossier.
- 8.6. Opdrachtgever is gehouden de 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 verlengen totdat er sprake is van een compleet dossier. Opdrachtnemer is degene die beslist of er sprake is van een compleet dossier.
- 8.7. 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 zulke gevallen zal de opzegtermijn worden verlengd met de duur van het betaald en/of onbetaald verlof dat is opgenomen door Medewerker, 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 zulke gevallen zal de opzegtermijn worden verlengd met 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.
- 8.8. De Terbeschikkingstelling van een Medewerker kan door Opdrachtgever niet worden beëindigd indien de Medewerker langdurig ziek is.

9. Beëindiging Arbeidsovereenkomst

- 9.1. Opdrachtnemer is in juridische zin de werkgever van de Medewerker. Opdrachtnemer is wettelijk verplicht om één kalendermaand 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 kalendermaand 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.
 - 9.2. 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/ontslagvergoeding te betalen vanaf de ingangsdatum van het dienstverband. Opdrachtnemer zal deze transitievergoeding/ontslagvergoeding 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.
 - 9.3. Er is geen transitievergoeding/ontslagvergoeding 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/ontslagvergoeding naar rato en, indien van toepassing, met terugwerkende kracht naar alle Opdrachtgevers waarvoor Medewerker werkzaamheden heeft verricht, doorbelasten.
 - 9.4. 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.
- 10. HR-services**
- 10.1. Wanneer Opdrachtnemer HR-services verricht ten behoeve van Opdrachtgever zullen deze indien van toepassing, worden opgenomen in een Overeenkomst van Opdracht. Opdrachtnemer heeft in dat geval de inspanningsverplichting op zich genomen om het personeelsbeheer van Opdrachtgever uit te voeren. Opdrachtnemer zal zodoende optreden als externe HR-afdeling van Opdrachtgever.
 - 10.2. Ten aanzien van de HR-services heeft Opdrachtnemer drie pakketten samengesteld, te weten Full-servicepakket, Essential-servicepakket en het Self-servicepakket. Opdrachtgever en Opdrachtnemer spreken vooraf af welk pakket en welke daaruit voortvloeiende dienstverlening van toepassing is bij Opdrachtgever.
 - 10.3. Opdrachtgever verbindt er zich toe alle informatie die noodzakelijk of nuttig is in het kader van de uitvoering van deze opdracht, te verstrekken aan Opdrachtnemer. De deadline voor het aanleveren van de benodigde informatie is iedere maand vóór de 15e. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan de volgende informatie:
 - a. Nieuwe werknemers en de bijbehorende arbeidsvoorwaarden;
 - b. Wijzigingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst;
 - c. Uitdienstmeldingen;
 - d. Reiskostenvergoedingen;
 - e. Arbeidsongeschiktheid registraties;
 - f. Verlof registraties;
 - g. Tijd voor tijd registratie en het verzoek tot uitbetalen;
 - h. Feestdaguren registratie en het verzoek tot uitbetalen.
 - 10.4. In de tussen partijen overeengekomen Overeenkomst van Opdracht wordt het gekozen pakket en de bijbehorende dienstverlening nader omschreven en aangeduid. Opdrachtgever verstrekt aan Opdrachtnemer in de Overeenkomst van Opdracht een volmacht om de HR-services uit Opdrachtgever uit te voeren. Opdrachtgever is niet gerechtigd de volmacht in te trekken zolang de opdracht niet geldig is geëindigd/opgezegd zoals nader bepaald in artikel 11.
 - 10.5. Bij de uitvoering van de HR-services is Opdrachtgever in juridische zin werkgever voor Medewerker en daarmee de eindverantwoordelijke voor het naleven van de geldende wet- en regelgeving te voldoen en heeft Opdrachtnemer enkel ingeschakeld om haar hierin te ondersteunen. Opdrachtgever is dan ook verantwoordelijk voor het afsluiten van de juiste

werkgeversverzekeringen ten behoeve van haar Medewerkers. Daarnaast is zij verantwoordelijk voor het (fysiek) bewaren van de verschillende werkgevers-/werknemersdocumenten ten behoeve van inspecties, belastingcontroles en dergelijke. Van de gedeelde software/portal kan te allen tijde voor Opdrachtgever een 'afschrift' worden gegenereerd. Opdrachtnemer treedt niet op als werkgever en is dan ook niet eindverantwoordelijke.

- 10.6. Opdrachtgever is er verantwoordelijk voor dat zijn bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeer valt en blijft vallen van de CAO die van toepassing is verklaard in de Arbeidsovereenkomst met de Medewerker.
- 10.7. Opdrachtnemer heeft het recht om bepaalde werkzaamheden voortvloeiend uit de overeenkomst tot HR-services zonder kennisgeving aan opdrachtgever te laten verrichten door derden. Deze eventueel door Opdrachtnemer in te schakelen derden worden zorgvuldigheid uitgekozen door Opdrachtnemer. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor tekortkomingen van derden. De kosten die het inschakelen van derden met zich brengt, zijn voor rekening van de Opdrachtgever.
- 10.8. Indien tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden uit hoofde van de overeenkomst tot HR-services werkzaamheden zijn verricht, die niet vallen onder werkzaamheden zoals overeengekomen in de overeenkomst tot HR-services, wordt aan de daarop betrekking hebbende aantekeningen (in de meest brede zin van het woord) in de administratie van Opdrachtnemer het vermoeden ontleend dat deze werkzaamheden in incidentele opdracht van Opdrachtgever zijn verricht. Genoemde werkzaamheden worden aanvullend bij Opdrachtgever in rekening gebracht.
- 10.9. Opdrachtnemer is in het geval van de HR-services slechts een adviseur en niet aansprakelijk jegens de Opdrachtgever en/of Werknemers van Opdrachtgever voor schade en/of verliezen die deze partijen lijden. Evenmin is Opdrachtnemer aansprakelijk voor schade en/of verliezen die een derde lijdt door of vanwege inzet van Werknemers en/of Opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer hiervoor. Naast hetgeen in dit artikel is bepaald, is artikel 19 onverkort van toepassing.

11. Opzegging Samenwerkingsovereenkomst

- 11.1. 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 uiterlijk op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de laatste drie volledige kalendermaanden voor afloop van de overeenkomst schriftelijk opzegt.
- 11.2. 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 kalendermaanden.
- 11.3. Opdrachtgever is niet bevoegd om de Samenwerkingsovereenkomst gedurende de looptijd voortijdig op te zeggen. Indien Opdrachtgever dit toch doet, of de te verlonen brutoloon som met meer dan 80% vermindert ten opzichte van de gemiddelde totale brutoloon som die Opdrachtnemer gedurende de looptijd van de Samenwerkingsovereenkomst heeft verlood, is Opdrachtgever een boete verschuldigd en wordt dit gezien als een opzegging van de Samenwerkingsovereenkomst. Deze boete bedraagt 10% van de totale brutoloon som per jaar die Opdrachtnemer heeft verlood gedurende de looptijd van de Samenwerkingsovereenkomst.
- 11.4. Indien Opdrachtgever besluit om de verloning van Medewerkers volledig in eigen beheer wenst te verrichten, is Opdrachtgever verplicht om alle Medewerkers mee over te nemen, inclusief arbeidsongeschikte Medewerkers.
- 11.5. 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.
- 11.6. 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.

- 11.7. Indien Opdrachtgever zijn onderneming staakt, waardoor er sprake is van een opzegging van de Samenwerkingsovereenkomst op basis van lid 5 sub F van dit artikel, en een overnemende partij aanwezig is, komen alle mogelijk kosten die in enig verband staan betreffende de overname, voor rekening van Opdrachtgever.
- 11.8. Een opzegging van de Samenwerkingsovereenkomst op basis van lid 1, 2, 4 of 5 van dit artikel houdt tevens een opzegging van alle individuele Terbeschikkingstellingen in.
- 11.9. Een opzegging van alle individuele Terbeschikkingstellingen houdt tevens een opzegging van de Samenwerkingsovereenkomst in.
- 11.10. In het geval van een opzegging op basis van de leden 1, 2, 3, 4 of 5 sub H, of in een situatie genoemd in lid 10 van dit artikel, verplicht Opdrachtgever zich de Arbeidsovereenkomsten met de Medewerkers, inclusief arbeidsongeschikte Medewerker(s), vanaf de datum van opzegging van de Samenwerkingsovereenkomst over te nemen, door middel van het aan de Medewerkers aanbieden van een Arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden. Indien Opdrachtgever dit aanbod niet doet of de Medewerker het aanbod niet accepteert, is Opdrachtnemer gerechtigd de kosten voor doorbetaling van het loon bij Opdrachtgever in rekening te brengen. Deze kosten worden berekend met het bruto loon vermenigvuldigd met de afgesproken omrekenfactor en blijven verschuldigd zolang Opdrachtnemer het loon aan de betreffende Medewerker(s) moet doorbetalen.
- 11.11. Wanneer Opdrachtgever bij een Samenwerkingsovereenkomst voor bepaalde tijd alle individuele Terbeschikkingstellingen opzegt, of wanneer op aanwijzing van Opdrachtgever alle Medewerkers ontslag nemen, en Opdrachtgever 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.

12. Inlogsysteem

- 12.1. Opdrachtnemer verschaft Opdrachtgever toegang tot een informatie- en betaalsysteem (het "Inlogsysteem") door middel van toekenning van een persoonlijke, niet overdraagbare inlogcode.
- 12.2. 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.
- 12.3. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor ongeoorloofd gebruik en misbruik van de inlogcode en de in het Inlogsysteem ingevoerde gegevens.

13. Omrekenfactor en tarief Medewerkers

- 13.1. 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.
- 13.2. Het tarief voor een Medewerker van Staffable Vast wordt berekend door het uurloon, dan wel het maandloon, inclusief vakantiegeld en –dagen te vermenigvuldigen met de Omrekenfactor (inclusief het verzekeringstarief voor de verzuimverzekering).
- 13.3. 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 verloond wordt. Indien de betreffende Staffable-Flex-Medewerker in een betreffende maand meer dan 52 uur wordt verloond, 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.
- 13.4. Hetgeen bepaald is in lid 3 van dit artikel wordt aangepast naar 48 uur per het vier weken loontijdvak, indien Opdrachtgever ervoor gekozen heeft om de Staffable-Flex-Medewerker per week te verlonen.
- 13.5. 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 tijdssevenredigheid 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.

- 13.6. 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.
- 13.7. 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.
- 13.8. Wanneer het verzekeringstarief voor de verzuimverzekering gedurende de looptijd van de Samenwerkingsovereenkomst wordt verhoogd, kan dit door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever worden doorbelast. Opdrachtgever zal hiervan tijdig in kennis worden gesteld.
- 13.9. Indien er sprake is van een Samenwerkingsovereenkomst met een looptijd die korter is dan één jaar én van een gemiddeld ziekteverzuim dat hoger is dan 7,5%, behoudt Staffable Vast zich het recht voor om met terugwerkende kracht vanaf het begin van de looptijd van de Samenwerkingsovereenkomst een factorverhoging toe te passen.
- 13.10. 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.

14. Factureren

- 14.1. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het factureren van de gewerkte uren van de Staffable-Flex-Medewerkers, ingevoerd in inlogstelsel door Opdrachtgever, zoals vermeld in de artikelen 4.9, 4.10 en 4.11.
- 14.2. Als de Medewerker de gegevens van de urenregistratie betwist, kan Opdrachtnemer het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de Medewerker, tenzij de opdrachtgever aantoont dat de door de opdrachtgever gehanteerde urenregistratie correct is.
- 14.3. Het tarief, genoemd in het vorige artikel, wordt op de factuur vermeerderd met wettelijke omzetbelasting.
- 14.4. 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.
- 14.5. Wenst Opdrachtgever correcties aan te brengen in de reeds ingebrachte gegevens en/of aangemaakte en verwerkte facturen, dan dient hij deze correcties voor de 15^e van de nieuwe maand per mail aan Opdrachtnemer aan te leveren. Opdrachtnemer zal deze correcties, indien mogelijk en akkoord, in een aangepaste factuur verwerken.
- 14.6. Indien er sprake is van een Vaste-Urenovereenkomst voor een Staffable-Vast-Medewerker van Opdrachtnemer, zal Opdrachtgever een creditnota ontvangen voor de periode dat de betreffende Staffable-Vast-Medewerker verlof opneemt. Voorwaarde hiervoor is dat de Staffable-Vast-Medewerker voldoende verlofsaldo heeft opgebouwd.
- 14.7. Indien er sprake is van ziekte van een Staffable-Vast-Medewerker van Opdrachtnemer met een Vaste-Urenovereenkomst, zal Opdrachtgever een creditnota ontvangen voor het bruto salaris exclusief de emolumenten met betrekking tot de dagen maandag tot en met vrijdag (géén weekenddagen), tenzij Opdrachtgever en Opdrachtnemer hierover schriftelijk andere afspraken hebben gemaakt.
- 14.8. De creditnota van lid 7 van dit artikel zal worden berekend over de arbeidsduur per week, gedeeld door vijf dagen.
- 14.9. Opdrachtnemer heeft het recht de maandelijkse kosten van het roosterprogramma Eitje door te berekenen aan Opdrachtgever, wanneer Opdrachtgever geen urenregistratie aan de Opdrachtnemer verstrekt.

- 14.10. Indien een Medewerker in een aaneengesloten periode van drie maanden geen arbeid heeft verricht, ongeacht de reden daarvoor, is Opdrachtnemer vanaf de vierde maand gerechtigd maandelijks administratiekosten bij de Opdrachtgever in rekening te brengen ten bedrage van € 5,- exclusief btw per Medewerker per maand. Opdrachtnemer is gerechtigd dit bedrag jaarlijks te indexeren alsmede tussentijds te wijzigen. De Opdrachtgever is altijd gehouden het meest recente en door Opdrachtnemer vastgestelde bedrag te voldoen.

15. Betalingen

- 15.1. 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.
- 15.2. 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 en een koppelings-bewijs van de SEPA-machtiging in het bezit is van Opdrachtnemer. Tevens dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat er voldoende saldo op de bankrekening staat ten tijde van de incasso's.
- 15.3. 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.
- 15.4. Indien zich een geval voordoet als genoemd in artikel 11 lid 3 of 4 zijn alle vorderingen die Opdrachtnemer heeft op Opdrachtgever onmiddellijk en onvoorwaardelijk opeisbaar.
- 15.5. Uitsluitend betalingen aan Opdrachtnemer zelf, dan wel aan een rechtspersoon die door Opdrachtnemer tot incassering is gemachtigd, werken bevrijdend.
- 15.6. 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 schulddeleging, schuldvergelijking of verrekening.
- 15.7. 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.
- 15.8. 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.
- 15.9. 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.
- 15.10. 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.
- 15.11. 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.
- 15.12. 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:
- 15% over de eerste € 2.500, met een minimum van € 40;
 - 10% over de volgende € 2.500;
 - 5% over de volgende € 5.000
 - 1% over de volgende € 190.000
 - 0,5% over het meerdere boven de € 190.000.
- 15.13. 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.

16. Kickbackregeling

- 16.1. Indien een kickbackregeling van toepassing is in de Samenwerkingsovereenkomst, wordt deze toegekend onder de voorwaarden genoemd in dit artikel.
- 16.2. De kickbackregeling is niet overdraagbaar aan derden noch kan deze worden verpand of anderszins tot zekerheid dienen.
- 16.3. De kickbackregeling zal worden berekend over de gerealiseerde omzet minus de eventuele correcties die naar aanleiding van een wijziging in de Omrekenfactor plaatsvinden.
- 16.4. 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.
- 16.5. De kickback zal in het eerste kwartaal volgend op het kalenderjaar worden uitgekeerd en kan tussentijds op geen enkele wijze opeisbaar worden gesteld.
- 16.6. 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.
- 16.7. Een kickback wordt niet naar rato uitgekeerd.

17. Ziekte en verlof van Medewerkers

- 17.1. 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.
- 17.2. 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.
- 17.3. Projectburo Staffable en Staffable Zorg en Welzijn hanteren een jaarlijkse reservering voor een gemiddeld ziekteverzuim van 4%. Indien Opdrachtgever een jaarlijks ziekteverzuimpercentage heeft van meer dan 4%, dan heeft Opdrachtnemer het recht om de ziekteverzuimkosten voortvloeiend uit het ziekteverzuimpercentage geheel dan wel gedeeltelijk door te belasten aan de Opdrachtgever.
- 17.4. De bepaling van artikel 17.3 is alleen van toepassing op de Staffable-Vast-Medewerker.
- 17.5. Ziekteverzuimkosten zijn de (loon)kosten die Opdrachtnemer draagt ten gevolge van de arbeidsongeschikte Medewerker(s) die aan de Opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld (inclusief loonkosten als gevolg van zorgverlof en inclusief loonkosten als gevolg van afwezigheid als gevolg van een arbeidsconflict). Opdrachtnemer behoudt zich het recht voor om de ziekteverzuimkosten tweemaal per jaar, uiterlijk in periode 8 (over periode 1 tot en met 6 van hetzelfde jaar) en uiterlijk in periode 2 (over periode 7 tot en met 13 van het jaar voorafgaand aan periode 2), integraal door te belasten aan de Opdrachtgever indien de ziekteverzuimkosten in de zes respectievelijk zeven daaraan voorafgaande perioden hoger dan het percentage in artikel 17.3 De door Opdrachtgever gehanteerde berekeningsmethode is bepalend voor de berekening van het ziekteverzuimpercentage en de ziekteverzuimkosten.
- 17.6. Afwijkend van artikel 17.5, zullen er geen ziekteverzuimkosten in rekening worden gebracht als de ziekteverzuimkosten in de zes of zeven voorgaande perioden hoger zijn dan 4%, tenzij er sprake is van misbruik door de Opdrachtgever. Opdrachtnemer behoudt zich echter het recht voor om de afgesproken Omrekenfactoren met 0,02 tot 0,04 te verhogen vanaf de start van een nieuw kalenderjaar als het ziekteverzuimpercentage in de voorgaande maanden met 12 maanden is overschreden.
- 17.7. Indien Opdrachtnemer het juridisch dienstverband van een Staffable-Vast-Medewerker overneemt van Opdrachtgever en de Medewerker langdurig arbeidsongeschikt wordt in de eerste twee maanden van het dienstverband bij Opdrachtnemer, dan komen de kosten die verband houden met de arbeidsongeschiktheid voor rekening van Opdrachtgever.
- 17.8. Ingeval er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid van een Medewerker, dient de Opdrachtgever alle medewerking te verlenen die redelijkerwijs mag worden verwacht in het licht van de re-integratieverplichtingen die rusten op Opdrachtnemer, waaronder in elk geval het inzetten van de Medewerker voor passende arbeid en het tijdig, juist en volledig verstrekken van alle relevante informatie en/of documentatie.
- 17.9. Wanneer blijkt dat Opdrachtgever nalaat zich te gedragen als goed werkgever/ goed opdrachtgever, in de zin van artikel 7:611 BW, en dit direct dan wel indirect leidt tot arbeidsongeschiktheid van een Medewerker, behoudt Opdrachtnemer zich het recht voor om de daardoor ontstane kosten en toekomstige kosten geheel of gedeeltelijk door te belasten aan Opdrachtgever.
- 17.10. In aanvulling op hetgeen genoemd wordt in artikel 17.9, wordt onder nalatigheid als goed werkgever tevens, maar niet beperkt tot, de volgende situaties verstaan:
 - a. Het niet aanbieden van een gezonde en veilige werkomgeving aan de Medewerker;

- b. Structurele overbelasting van de Medewerker;
 - c. Het toestaan van enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (al dan niet met een seksuele connotatie of discriminatie) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder zo wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
 - d. De zorgplicht, genoemd in artikel 21, niet naleeft.
- 17.11. Ingeval er sprake is van een (arbeids)conflict tussen Opdrachtgever en Medewerker en er hierdoor arbeidsongeschiktheid ontstaat bij de Medewerker, is Opdrachtgever gehouden enige vergoeding, welke Opdrachtnemer verplicht is om uit te betalen aan Medewerker, hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook, aan Opdrachtnemer te vergoeden. Een en ander is te vermeerderen met de werkgeverslasten die Opdrachtnemer draagt.
- 17.12. Ingeval er sprake is van een (arbeids)conflict tussen Opdrachtgever en Medewerker en hierdoor situatieve arbeidsongeschiktheid ontstaat bij de Medewerker, is Opdrachtgever eveneens gehouden het inlenerstarief door te betalen aan Opdrachtnemer zolang de payrollovereenkomst van de Medewerker voortduurt en niet rechtsgeldig is beëindigd. Dit ongeacht het overeengekomen percentage ziekteverzuim of afspraak als bedoeld in Samenwerkingsovereenkomst.
- 17.13. Indien een Medewerker schriftelijk verlof aanvraagt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever dit zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk voor de desbetreffende maandafsluiting - doorgeven aan Opdrachtnemer.
- 17.14. Indien tijdens de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag(en) plaatsvindt, dient de Opdrachtgever Opdrachtnemer hierover te informeren bij het aangaan van de Samenwerkingsovereenkomst, zodat Opdrachtnemer hiermee rekening kan houden bij het bepalen van de arbeidsvoorwaarden.
- 17.15. Indien Opdrachtgever zelf een verlofregistratie bijhoudt, is Opdrachtnemer gerechtigd op ieder moment deze registratie op te vragen en te controleren.
- 17.16. Eventuele schade voortvloeiende uit het niet voldoen aan leden 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11 en 14 van dit artikel zal voor rekening van Opdrachtgever komen.

18. Exclusiviteit

- 18.1. Medewerkers worden in een apart bestand opgenomen en zullen niet door Opdrachtnemer benaderd worden om bij andere Opdrachtgevers te worden ingezet.
- 18.2. 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).
- 18.3. Schending van de exclusiviteit leidt tot een factorverhoging van 0,200 op de Omrekenfactor van Medewerkers. 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 schending van de exclusiviteit, uiterlijk tot aan de startdatum van de lopende Samenwerkingsovereenkomst.
- 18.4. 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.

19. Aansprakelijkheid en vrijwaring

- 19.1. 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.
- 19.2. 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.
- 19.3. 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.

- 19.4. 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.
- 19.5. 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.
- 19.6. 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.
- 19.7. 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.
- 19.8. Onverminderd hetgeen elders in deze Overeenkomst is bepaald, is de aansprakelijkheid van Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever, uit welchen 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.
- 19.9. 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.
- 19.10. 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.
- 19.11. Indien aan Opdrachtnemer een boete, last of andere bestuursrechtelijke sanctie wordt opgelegd wegens een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen die is veroorzaakt door een aan Opdrachtgever toe te rekenen handelen of nalaten, waaronder het niet naleven van een geldende urenbeperking, is Opdrachtgever gehouden de door Opdrachtnemer als gevolg daarvan geleden en te lijden schade aan Opdrachtnemer te vergoeden, waaronder begrepen het bedrag van de opgelegde boete en redelijke kosten die verband houden met de behandeling van de boete.

20. Informatieplicht Opdrachtgever

- 20.1. 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.
- 20.2. Eventuele schade voortvloeiende uit het niet voldoen aan het vorige lid zal voor rekening van Opdrachtgever komen.
- 20.3. 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. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het doorgeven van de juiste CAO of AVR. Bij het verzuim hiervan, ligt de verantwoordelijkheid en eventuele aansprakelijkheid voor de schade die eruit voortvloeit bij Opdrachtgever. Na het doorgeven van de correcte en geldende CAO of AVR zal Opdrachtnemer verantwoordelijk zijn voor het correct verwerken en toepassen hiervan.
- 20.4. 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.

- 20.5. 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.

21. Zorgplicht Opdrachtgever

- 21.1. 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 diens gevolg 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.
- 21.2. Opdrachtnemer voert een beleid tegen psychosociale arbeidsbelasting, zoals vastgelegd in de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Opdrachtgever is jegens Opdrachtnemer en haar medewerkers verplicht toe te zien dat het beleid dat gericht is op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Opdrachtnemer is gerechtigd halfjaarlijks een controle uit te oefenen bij Opdrachtgever waaruit blijkt dat het beleid gevoerd en gevolgd wordt.
- 21.3. Indien bij Opdrachtgever een huishoudelijk reglement van toepassing is, is Opdrachtgever verplicht dit tijdens het inschrijfproces te bespreken dan wel te verstekken aan zijn Medewerker. Opdrachtnemer is gerechtigd halfjaarlijks een controle uit te oefenen bij Opdrachtgever waaruit blijkt dat het huishoudelijk reglement verstrekt dan wel besproken is met de Medewerkers. Indien Opdrachtgever dit nalaat, is Opdrachtgever aansprakelijk voor eventuele schade die hieruit voortvloeit.
- 21.4. 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.
- 21.5. 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.
- 21.6. 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.
- 21.7. 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.
- 21.8. 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.
- 21.9. 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.

22. Overmacht

- 22.1. 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.

23. Persoonsgegevens

- 23.1. 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.
- 23.2. In het kader van de Wet tegemoetkomingen loondomein is Opdrachtnemer gerechtigd uitvraag te doen over het (uitkerings)verleden van de Medewerker bij overheidsorganen. Opdrachtnemer zal nimmer inhoudelijke informatie ontvangen over eventuele ziekte, handicap en/of gezondheid.
- 23.3. Partijen komen overeen dat de individuele gegevens van Medewerker niet worden bekendgemaakt of doorverkocht aan derden.
- 23.4. 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. Opdrachtgever verklaard dat de identiteit van de Medewerker, mede op het gebied van persoonsverwisseling, namens de Staffable-groep is vastgesteld.
- 23.5. 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.
- 23.6. Opdrachtgever zal van Opdrachtnemer verkregen persoonsgegevens wissen nadat deze gegevens hun doel vervuld hebben.
- 23.7. Opdrachtgever zal Opdrachtnemer in de gelegenheid stellen de naleving van de wettelijke eisen, desgewenst, te doen controleren.
- 23.8. 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.

24. Diverse bepalingen

- 24.1. 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.
- 24.2. Opdrachtnemer mag bij de uitvoering van de Samenwerkingsovereenkomst naar eigen inzicht derden inschakelen.
- 24.3. 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.
- 24.4. De in hoofde van de Samenwerkingsovereenkomst genoemde kantooradressen van Partijen gelden als de adressen aan welke Partijen rechtsgeldig jegens elkaar kennisgevingen kunnen richten.
- 24.5. 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.
- 24.6. De Overeenkomst kan slechts worden gewijzigd met voorafgaande schriftelijke instemming van Partijen.

- 24.7. De (eventuele) bijlagen bij de Samenwerkingsovereenkomst vormen een onderdeel van deze Samenwerkingsovereenkomst en zijn hiermee onlosmakelijk verbonden.
- 24.8. Aan de kopjes bij de artikelen van de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden komt geen betekenis toe.
- 24.9. Aan handmatig bijgeschreven opmerkingen bij de artikelen van de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden komt evenmin betekenis toe.
- 24.10. 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.
- 24.11. Opdrachtnemer is te allen tijde bevoegd deze Algemene Voorwaarden te wijzigen. Opdrachtgever zal hiervan tijdig op de hoogte worden gebracht.
- 24.12. Waar in de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden verwezen wordt naar de mannelijke vorm, wordt hierbij ook uitdrukkelijk de vrouwelijke of onzijdige vorm bedoeld.
- 24.13. Waar in de Samenwerkingsovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden verwezen wordt naar het enkelvoud wordt hierbij ook uitdrukkelijk het meervoud bedoeld, indien van toepassing en mogelijk.
- 24.14. 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.

25. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

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