

ALGEMENE VOORWAARDEN
VAN WAT BETER WERKT PERSONEELSDIENSTEN B.V.

VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

Januari 2026

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Onderneming: de natuurlijke of rechtspersoon die Uitzendkrachten aan een inlener ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
2. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die in dienst van de onderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.
3. Inlener: de natuurlijke of rechtspersoon aan wie Uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld door de onderneming voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de inlener gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
4. Inleenovereenkomst: de overeenkomst tussen de onderneming en de inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een Uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.
5. Inlenerstarief: het bedrag per tijdseenheid dat de inlener aan de onderneming verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van de onderneming.
6. Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst - zonder uitzendbeding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW - waarbij de Uitzendkracht door de onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om krachtens een door deze met de onderneming gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van die inlener.
7. NBBU-cao: de NBBU-cao voor Uitzendkrachten die geldt voor ondernemingen die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
8. Discriminatie: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.
9. Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over Uitzendkrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke Uitzendkrachten en waar gesproken wordt over hem en/of zij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

ARTIKEL 2 TOEPASSELIJKHEID VAN DEZE VOORWAARDEN

1. Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van de onderneming aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen, de onderneming en de inlener waarop de onderneming deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen de onderneming en de inlener, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
2. De inlener met wie eenmaal op deze voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de onderneming gesloten inleenovereenkomst in te stemmen.
3. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
4. De onderneming is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de inlener voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
5. Deze algemene voorwaarden kunnen op enig moment worden gewijzigd dan wel worden

aangevuld. De gewijzigde algemene voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten inleenovereenkomsten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

ARTIKEL 3

TOTSTANDKOMING VAN DE INLEENOVEREENKOMST

1. De inleenovereenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de inlener of doordat de onderneming feitelijk Uitzendkrachten ter beschikking stelt aan de inlener.
2. De specifieke voorwaarden waaronder de Uitzendkracht door de onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener zijn opgenomen in de inleenovereenkomst.
3. Een wijziging of aanvulling van de inleenovereenkomst wordt pas van kracht nadat deze door de onderneming schriftelijk is bevestigd.

ARTIKEL 4

HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

1. De Uitzendkracht werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De onderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de inlener dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving.
2. De ter beschikking gestelde Uitzendkracht is met de onderneming een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW aangegaan. De Inlener heeft geen invloed op het werving- en selectieproces en kan geen specifieke Uitzendkracht aanwijzen om bij hem werkzaamheden te komen verrichten.
4. De inlener zal zonder schriftelijke toestemming van de onderneming, de door hem ingeleende Uitzendkracht niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de onderneming gerechtigd is om de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht en/of de inleenovereenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de inlener in rekening te brengen. De inlener stelt de onderneming alsdan volledig schadeloos.

ARTIKEL 5

SELECTIE VAN UITZENDKRACHTEN

1. De Uitzendkracht wordt door de onderneming geselecteerd enerzijds aan de hand van zijn hoedanigheden en kundigheden en anderzijds aan de hand van de door de inlener aangedragen functievereisten.
2. De inlener heeft het recht om, als een Uitzendkracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan de onderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de onderneming minimaal te betalen het aan de Uitzendkracht verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de NBBU-cao voortvloeiende verplichtingen.
3. De onderneming kan de Uitzendkracht aan meerdere inleners ter beschikking stellen. Inlener kan geen specifieke Uitzendkracht aanwijzen die bij hem de werkzaamheden dient te komen verrichten.
4. Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is de onderneming gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de Uitzendkracht, bijvoorbeeld indien de Uitzendkracht niet langer in staat is de arbeid te verrichten, dan wel in verband met een door te voeren reorganisatie of herplaatsingsverplichting. Het inlenerstarief zal dan opnieuw worden vastgesteld.

ARTIKEL 6

INHOUD, DUUR EN EINDE VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING VAN DE UITZENDKRACHT(EN)

1. De specifieke voorwaarden waaronder de Uitzendkracht aan de inlener ter beschikking wordt gesteld, worden in de inleenovereenkomst opgenomen. De terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht aan de inlener wordt aangegaan voor bepaalde tijd (het begin en einde van de terbeschikkingstelling zijn objectief vast te stellen) of voor onbepaalde tijd (het einde van de

terbeschikkingstelling is niet objectief vast te stellen).

2. De inlener informeert de onderneming omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of minimaal maandelijks) arbeidsomvang en tijdstippen van elke terbeschikkingstelling, op basis waarvan de onderneming de aard en de duur van de uitzendovereenkomst met de Uitzendkracht kan bepalen.
3. Als de inlener, nadat de Uitzendkracht is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste drie uren per oproep indien:
 - a. een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.
4. Indien een Uitzendkracht reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de inlener de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de inlener de onderneming hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de inlener dit nalaat en de Uitzendkracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de inlener het inlenerstarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.
5. Indien de Uitzendkracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de onderneming verplicht om de Uitzendkracht na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de Uitzendkracht wordt geaccepteerd, dan zal het inlenerstarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang en niet over het feitelijk aantal gewerkte uren.
6. De inleenovereenkomst kan niet worden beëindigd zolang er Uitzendkrachten aan de inlener ter beschikking worden gesteld.
7. De terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14.1 kan niet tussentijds beëindigd worden. Indien de inlener dit toch wenst kan de terbeschikkingstelling uitsluitend tussentijds eindigen onder de voorwaarde dat de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling. De onderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief tot de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de Uitzendkracht, tenzij de onderneming en de inlener hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.
8. Onderneming en inlener maken in de inleenovereenkomst afspraken over de opzegtermijn van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 14.1. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de onderneming geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de Uitzendkracht. Is er geen opzegtermijn overeengekomen dan geldt de opzegtermijn als bedoeld in artikel 22.6 of 25.6 van de algemene voorwaarden.
9. Indien de inlener, buiten medeweten van de onderneming, een rol heeft gespeeld in het allocatieproces c.q. de werving en selectie van de Uitzendkracht, uit hoofde waarvan de uitzendovereenkomst converteert in een payrollovereenkomst, dan zal het inlenerstarief met terugwerkende kracht opnieuw worden vastgesteld. De inlener is alsdan gehouden om het inlenerstarief te blijven betalen gedurende de duur van de payrollovereenkomst, zoals overeengekomen tussen onderneming en Uitzendkracht. De inlener kan de Uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aanbieden, teneinde de doorlopende betalingsverplichting te laten eindigen. De onderneming zal zich bij een gewenst einde van de terbeschikkingstelling inspannen om de payrollovereenkomst te beëindigen, dan wel de Uitzendkracht te herplaatsen, waarbij alle bijkomende kosten aan de inlener zullen worden doorberekend.
10. De onderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de Uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de uitzendovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de

terbeschikkingstelling wenst te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig of niet correct informeren van de onderneming leidt ertoe dat de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding aan de Uitzendkracht ex artikel 7: 668 lid 3 BW integraal aan de onderneming dient te vergoeden.

11. Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de Uitzendkracht, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener de onderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen. De onderneming zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.
12. Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener de onderneming hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de onderneming verschuldigd het aantal uren zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief.

ARTIKEL 7

INFORMATIEVERPLICHTING INLENER

1. De inlener informeert de onderneming tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 22 of 25 van de algemene voorwaarden ex artikel 12a Wet allocatie Uitzendkrachten door intermediairs, zodat de onderneming het loon van de Uitzendkracht kan vaststellen.
2. De onderneming is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten als bedoeld in artikel 22 of 25 onvolledig of onjuist zijn vastgesteld.
3. Als de inlener voornemens is de Uitzendkracht een auto ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan de onderneming. Uitsluitend in overleg met de onderneming komt de inlener met de Uitzendkracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die de onderneming lijdt.

ARTIKEL 8

DE CIVIELE KETENAANSPRAKELIJKHEID VOOR LOON

1. Naast de onderneming is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de Uitzendkracht voor de voldoening van het aan de Uitzendkracht verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
2. De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval de onderneming tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 22 of 25 van de algemene voorwaarden.
3. De onderneming is jegens de inlener gehouden om de Uitzendkracht te belonen conform de toepasselijke wet- en regelgeving.

ARTIKEL 9

HET INLENERSTARIEF

1. De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
2. Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de Uitzendkracht verschuldigde loon volgens de NBBU-cao. Het loon en de vergoedingen van de Uitzendkracht worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk of gelijkwaardig aan de beloning van de vergelijkbare werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener (de zogenoemde gelijkwaardige beloning).

4. Indien de Uitzendkracht niet-indeelbaar is in het functiegebouw bij de inlener wordt de beloning van de Uitzendkracht vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de onderneming worden gevoerd met de Uitzendkracht en inlener. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau.
5. Tariefwijzigingen ten gevolge van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de inlener, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.
6. Indien er sprake is van een terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 14.1 en partijen geen afspraak hebben gemaakt over de opzegtermijn, dan geldt een opzegtermijn van ten minste tien kalenderdagen, tenzij de Uitzendkracht beschikt over een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, dan geldt een opzegtermijn van één maand respectievelijk drie maanden.

ARTIKEL 10

AANGAAN (RECHTSTREEKSE) ARBEIDSVERHOUDING DOOR INLENER MET DE UITZENDKRACHT

1. De inlener, enige andere partij behorend tot de inlener zijn uitsluitend gerechtigd een arbeidsovereenkomst of een andersoortige arbeidsverhouding aan te gaan met een ter beschikking gestelde Uitzendkracht indien aan de in dit artikel genoemde voorwaarden is voldaan.
2. Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a. de overeenkomst van opdracht;
 - b. aanneming van werk;
 - c. het ter beschikking laten stellen van de Uitzendkracht aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk.
3. De inlener zal tijdens de looptijd van de (andersoortige) arbeidsverhouding tussen de Uitzendkracht en de onderneming en gedurende een periode van 12 maanden na afloop van de (andersoortige) arbeidsverhouding tussen de Uitzendkracht en de onderneming zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming geen arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aangaan, noch de Uitzendkracht via een derde bij Inlener werkzaam laten zijn, ongeacht of de betreffende Uitzendkracht wel of niet eerder werkzaamheden bij Inlener heeft uitgevoerd.
4. De Inlener brengt de onderneming tijdig schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen een Arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aan te gaan. Onder tijdig wordt verstaan: voordat hij daadwerkelijk aan dat voornemen uitvoering zal geven of dit voornemen heeft gecommuniceerd met de Uitzendkracht.
5. Inlener en/of enige andere partij behorend tot Inlener c.s. zal/zullen geen Arbeidsverhouding met een Uitzendkracht aangaan in de pre-contractuele fase ten aanzien van het kader van een (mogelijke) Opdracht door de onderneming is geïntroduceerd en er geen Opdracht tot stand is gekomen. Dit verbod geldt voor een periode van 12 maanden na introductie van de Uitzendkracht.
6. Het is de inlener verboden om Uitzendkrachten ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere onderneming aan te gaan, met de bedoeling de Uitzendkrachten middels deze andere onderneming in te lenen.
7. Indien de Inlener in strijd met hetgeen is bepaald in dit artikel een Arbeidsverhouding aangaat met een Uitzendkracht, dan is Inlener een boete verschuldigd ter hoogte van € 5.000, -, alsmede een bedrag van € 250,- voor iedere dat dat de overtreding voortduurt. Deze boete is opeisbaar zonder dat daarvoor een ingebrekestelling vereist is en onverminderd het recht van de onderneming om ter zake schadevergoeding te eisen.

ARTIKEL 11

ZORGVERPLICHTING INLENER EN VRIJWARING JEGENS DE ONDERNEMING

1. De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7:658 BW en de geldende Arbo-wetgeving de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de Uitzendkracht. De inlener verstrekt de Uitzendkracht concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de Uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de Uitzendkracht persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk. Indien de benodigdheden door de onderneming worden verzorgd, is de onderneming gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen.
2. Voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de Uitzendkracht en aan de onderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de Uitzendkracht, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Uitzendkracht dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.
3. De inlener is tegenover de Uitzendkracht en onderneming aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de Uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Uitzendkracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.
4. Als de Uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens de onderneming gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Uitzendkracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7. Tevens dient de inlener de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan de onderneming te vergoeden.
5. De inlener vrijwaart de onderneming volledig tegen aanspraken, jegens de onderneming ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende kosten rechtsbijstand volledig aan de onderneming vergoeden. De inlener verleent de onderneming de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.
6. De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

ARTIKEL 12

ZIEKMELDING, FUNCTIONEREN, VAKANTIE EN VERLOF

1. De Uitzendkracht dient zich bij de onderneming en bij de inlener ziek te melden op een in de arbeidsovereenkomst te bepalen tijdstip. de onderneming draagt vervolgens zorg voor een eventueel bezoek aan de (bedrijfs-)arts en alle andere zaken met betrekking tot het ziekteverzuim.
2. De uitzendkracht zal in het kader van de ziekte of arbeidsongeschiktheid steeds contact houden met de onderneming. De inlener dient met betrekking tot zaken rondom ziekte of arbeidsongeschiktheid de uitzendkracht door te verwijzen naar de onderneming en dient zich te onthouden van enige handeling met betrekking tot de ziekte of arbeidsongeschiktheid.
3. De inlener onthoudt zich van het voeren van beoordelingsgesprekken met de uitzendkrachten. Indien een uitzendkracht niet naar behoren functioneert meldt de inlener voorgaande bij de onderneming. de onderneming zal in gesprek gaan met de betreffende uitzendkracht.
4. De uitzendkracht kan slechts bij de onderneming geldig vakantie of verlof aanvragen, conform de afspraken gemaakt in de arbeidsovereenkomst. de inlener onthoudt zich van het toezeggen van vakantie en/of verlof aan de uitzendkracht.

ARTIKEL 13

ARBEIDSTIJDENWET

1. De inlener is verplicht om ten aanzien van de arbeidstijden en de arbeidsduur per week de

Arbeidstijdenwet aan te houden.

2. De inlener zal ervoor zorgdragen dat de uitzendkracht nimmer meer dan 60 uur per week arbeid verricht.
3. De inlener organiseert de arbeid zodanig dat de uitzendkracht ten hoogste arbeid verricht gedurende:
 - a. 12 uren per dienst;
 - b. 60 uren per week;
 - c. Gemiddeld 48 uur per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.
4. De inlener organiseert de arbeid zodanig, dat de uitzendkracht ten hoogste arbeid verricht gedurende gemiddeld 55 uur per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.
5. Indien de inlener hetgeen in dit artikel is opgenomen niet naleeft, is de inlener aansprakelijk voor alle zowel directe als indirecte schade die WBW wegens de niet correcte naleving lijdt.

ARTIKEL 14

IDENTIFICATIE EN PERSOONSgegevens

1. De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een Uitzendkracht diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de Uitzendkracht kan worden aangetoond.
2. De onderneming en de inlener behandelen alle persoonsgegevens van Uitzendkrachten die hun in het kader van de terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en overige relevante privacywetgeving.
3. Afhankelijk van de verantwoordelijkheden en werkwijze maken partijen afspraken conform de AVG en aanverwante privacywetgeving inzake onder ander datalekken, rechten van betrokkenen en bewaartermijnen. Wanneer er sprake is van een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid maken onderneming en inlener nadere afspraken over onder andere de uitoefening van de rechten van betrokkenen en de informatieplicht. Deze afspraken worden vastgelegd in een onderlinge regeling.
4. De inlener is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan de onderneming verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de inlener op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.
5. De inlener vrijwaart de onderneming tegen alle aanspraken van kandidaten, medewerkers, werknemers van de inlener of overige derden jegens de onderneming, in verband met een overtreding door de inlener van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door de onderneming zijn gemaakt.

ARTIKEL 15

WIJZE VAN FACTURERING

1. De facturen van de onderneming zijn, tenzij anders afgesproken, gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
2. De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording, tenzij anders overeengekomen. De inlener is aansprakelijk voor de schade die de onderneming lijdt, indien de inlener niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen de bestuurlijke boete op grond van artikel 18b lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De inlener zal de onderneming in dit kader volledig schadeloosstellen.
3. Bij verschil tussen de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener

behouden gegevens daarvan, geldt de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de inlener het tegendeel aantoont.

4. Als de Uitzendkracht de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan de onderneming het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de Uitzendkracht, tenzij de inlener aantoont dat de door de inlener gehanteerde tijdverantwoording correct is.
5. Als de inlener niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan de onderneming besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. De onderneming gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.
6. De inlener draagt er zorg voor dat de facturen van de onderneming zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald. De inlener betaalt steeds 80% van het factuurbedrag op de IBAN-rekening van de onderneming en steeds 20% van het factuurbedrag op de G-rekening van de onderneming.
7. Indien de onderneming beschikt over een G-rekening kan de inlener de onderneming verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de inlener een percentage van het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.
8. Op eerste verzoek van de onderneming zal de inlener een schriftelijke machtiging verstrekken aan de onderneming om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van de inlener. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken.

ARTIKEL 16

BETALINGSVOORWAARDEN

1. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan de onderneming werken voor de inlener bevrijdend.
2. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de inlener aan de Uitzendkracht, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen de onderneming niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
3. Als de inlener een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de inlener aan de onderneming kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.
4. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag, is de inlener met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een verdragingsrente verschuldigd gelijk aan de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW over het factuurbedrag aan de onderneming.
5. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die de onderneming moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van de onderneming, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.
6. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de inlener daartoe - naar de mening van de onderneming - aanleiding geeft, is de inlener verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de onderneming:
 - a. een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in artikel 4 lid 8 van deze voorwaarden te verstrekken; en/of
 - b. een voorschot te verstrekken; en/of
 - c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens de onderneming, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.

De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de inlener.

7. Ingeval de inlener geen gehoor geeft aan een verzoek van de onderneming als bedoeld in het vorige lid, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert de inlener van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling nodig is. Indien de inlener in verzuim verkeert, dan is de onderneming gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst op te schorten dan wel de inleenovereenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat de onderneming een schadevergoeding verschuldigd is aan de inlener. Alle vorderingen van de onderneming worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.

ARTIKEL 17

ONTBINDING EN ANNULERING

1. Als een partij in gebreke blijft aan haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald - gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en haar een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren, en nakoming is uitgebleven.
2. Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
 - a. de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of haar (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
 - b. de andere partij haar eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d. de andere partij haar huidige onderneming staakt;
 - e. buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de inleenovereenkomst na te kunnen komen.
3. Als de inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens de onderneming nog niet is uitgevoerd.
4. Bedragen die de onderneming vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de inlener aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.
5. Bij wijziging of annulering van een in het kader van de overeenkomst gegeven oorspronkelijke opdracht of werktijden binnen 96 uur voordat de werkzaamheden ter vervulling van de opdracht aan zouden vangen is inlener de vergoeding ter hoogte van de kostprijs verschuldigd aan de onderneming.

ARTIKEL 18

AANSPRAKELIJKHEID

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is de onderneming niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de Uitzendkracht, de inlener of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, verband houdend met een inleenovereenkomst, waaronder mede te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:
 - a. de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht door de onderneming aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die Uitzendkracht niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten.
 - b. eenzijdige opzegging van de uitzendovereenkomst door de Uitzendkracht.
 - c. toedoen of nalaten van de Uitzendkracht, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de Uitzendkracht.
 - d. het zonder schriftelijke toestemming van de onderneming doorlenen door de inlener van de Uitzendkracht.

2. Eventuele aansprakelijkheid van de onderneming voor enige directe of indirecte schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:
 - a. het bedrag dat de verzekering van de onderneming uitkeert, dan wel;
 - b. indien de onderneming niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door de onderneming gefactureerde bedrag in de periode van 3 maanden voorafgaand aan het schadeveroorzakende feit.
3. Voor gevolgschade zoals gederfde winst en gemiste besparingen en voor indirecte schade, is de onderneming nimmer aansprakelijk.
4. De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
5. In ieder geval dient de inlener de onderneming te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de Uitzendkracht of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die Uitzendkracht of derden.
6. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de onderneming en/of diens leidinggevend personeel.
7. De onderneming heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van de onderneming maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.
8. De Uitzendkracht kan zich tevens op de bescherming van dit artikel beroepen jegens de inlener en jegens de aan de inlener verbonden derden.

ARTIKEL 19 OVERMACHT

1. In geval van overmacht van de onderneming zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van de onderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de inleenovereenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
2. Zodra zich bij de onderneming een overmachttoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de inlener.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zolang de overmachttoestand voortduurt, zullen de verplichtingen van de onderneming zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds vóór het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.
5. Als de overmachttoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachttoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de inleenovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De inlener is ook na zodanige beëindiging van de inleenovereenkomst gehouden de door hem aan de onderneming verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachttoestand, aan de onderneming te betalen.
6. De onderneming is tijdens de overmachttoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de inlener, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de inleenovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

ARTIKEL 20 GEHEIMHOUDING

1. De onderneming en de inlener zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of inleenovereenkomst, verstrekken aan derden. Dit tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de inleenovereenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Op verzoek van de inlener zal de onderneming de Uitzendkracht verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de Uitzendkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de inlener vrij om de Uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De inlener informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan de onderneming.
4. De onderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de Uitzendkracht.

ARTIKEL 21 ANTI-DISCRIMINATIEBELEID

1. De onderneming wijst elke vorm van discriminatie af en ziet erop toe dat de inlener zich ook van discrimineren onthoudt.
2. De onderneming gaat niet in op verzoeken van inleners om bij de werving en selectie onderscheid tussen personen te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie.
3. Niet-functierelevante vereisten die bovendien (kunnen) leiden tot (in)directe discriminatie, onder meer verband houdende met ras, godsdienst, geslacht en/of handicap, kunnen niet door de inlener worden gesteld. In ieder geval zullen deze eisen door de onderneming niet worden gehonoreerd, tenzij ze worden gesteld in het kader van een doelgroepenbeleid dat wettelijk is toegestaan, om gelijke arbeidsparticipatie te bevorderen.
4. Verzoeken van inleners om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigheid.
5. Er is sprake van objectieve rechtvaardigheid als het selecteren op de verzochte criteria:
 - Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid);
 - Resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken;
 - In redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel;
 - Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijk criterium.
6. De onderneming neemt de volgende maatregelen tegen discriminatie:
 - Medewerkers moeten zich te allen tijde en door alle lagen in de onderneming gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken en op te komen tegen discriminatie. Het tegengaan van discriminatie begint bij goed voorbeeldgedrag in de hoogste lagen van de onderneming. Leidinggevend maken het onderwerp laagdrempelig en bespreekbaar. Zij scheppen een omgeving waarin medewerkers zich vrij en veilig voelen om eventuele misstanden aan de kaak te stellen. Eventuele tegenstrijdige belangen tussen commerciële doelstellingen en ons antidiscriminatiebeleid zijn altijd bespreekbaar.
 - Om discriminatie geen kans te geven, is kennis over wat wel en niet mag essentieel. Het onderwerp discriminatie wordt voortdurend onder de aandacht gebracht. Dat gebeurt onder meer door het onderwerp tijdens de inwerkperiode van nieuwe medewerkers uitgebreid aan bod te laten

komen waarbij vanuit de directie heel duidelijk de boodschap wordt meegegeven dat de onderneming gelooft in gelijke kansen voor iedereen. Daarnaast komt het onderwerp terug tijdens trainingen en opleidingen en er worden steeds nieuwe plannen uitgerold om discriminatie te voorkomen waar de medewerkers bij worden betrokken.

ARTIKEL 22

TOEPASSELIJK RECHT EN BEVOEGDE RECHTER

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten, inleenovereenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen, zullen in eerste aanleg uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarin de onderneming is gevestigd, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.

ARTIKEL 23

SLOTBEPALINGEN

1. Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.
2. De onderneming is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde van een inleenovereenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de inlener niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst over te dragen aan een derde.