

Algemene Voorwaarden HR-Groep



HR-GROEP

Inhoudsopgave:

Artikel 1 Werkingssfeer

Artikel 2 Definities

Artikel 3 Totstandkoming van overeenkomsten

Artikel 4 De opdracht en terbeschikkingstelling

Artikel 5 Vervanging en beschikbaarheid

Artikel 6 Opschortingsrecht

Artikel 7 Werkprocedure

Artikel 8 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 9 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

Artikel 10 Functie en beloning

Artikel 11 Goede uitoefening van leiding en toezicht

Artikel 12 Arbeidsomstandigheden

Artikel 13 Aansprakelijkheid opdrachtgever

Artikel 14 Opdrachtgeverstarief

Artikel 15 Facturatie

Artikel 16 Betaling

Artikel 17 Ontbinding

Artikel 18 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

Artikel 19 Intellectuele en industriële eigendom

Artikel 20 Geheimhouding

Artikel 21 Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

Artikel 22 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Artikel 23 Medezeggenschap

Artikel 24 Overmacht

Artikel 25 Service

Artikel 26 Geschillen

Artikel 27 Slotbepaling

Artikel 1 Werkingssfeer

1.

Deze voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes, aanvaarde orders, opdrachten en overeenkomsten alsmede op alle onderhandelingen, aangegaan door HRGroep, al dan niet via tussenkomst van een gemachtigde, met een derde, hierna te noemen:

“opdrachtgever”, met uitsluiting van andere voorwaarden en condities, tenzij HR-Groep uitdrukkelijk schriftelijk heeft verklaard, dat zodanige andere voorwaarden van toepassing zullen zijn, in welk geval die toepasselijkheid uitsluitend die desbetreffende overeenkomst betreft. Afwijkingen van deze voorwaarden kunnen alleen schriftelijk worden overeengekomen. Een opdrachtgever die eenmaal een overeenkomst heeft gesloten met HR-Groep waarop de onderhavige voorwaarden van HR-Groep van toepassing waren, wordt geacht bij eventuele daarna aangegane onderhandelingen c.q. overeenkomsten stilzwijgend met toepasselijkheid van deze voorwaarden akkoord te zijn gegaan, ongeacht of er een schriftelijke bevestiging is.

Artikel 2 Definities

In deze voorwaarden wordt verstaan onder:

1.

HR-Groep: de in Nederland gevestigde onderneming die op basis van een overeenkomst arbeidskrachten ter beschikking stelt aan opdrachtgevers. Dit omvat zowel uitzendkrachten als ZZP'ers.

2.

Arbeidskracht: ieder natuurlijk persoon die, na bemiddeling door HR-Groep, onder leiding en toezicht van een derde arbeid voor die derde verricht. De arbeidskracht is werkzaam op uitzendbasis waarbij tussen HR-Groep en de arbeidskracht een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan (in deze voorwaarden uitzendkracht genoemd) of als zelfstandige (ZZP'er) waarbij deze door de HR-Groep ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever.

3.

Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een arbeidskracht werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 4 van dit artikel laat uitvoeren.

4.

Opdracht: de overeenkomst tussen een opdrachtgever en HR-Groep op grond waarvan een enkele arbeidskracht, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door HR-Groep aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om (onder diens leiding en toezicht) werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgevertarief.

5.

Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een arbeidskracht in het kader van een opdracht.

6.

Uitzendbeding: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen HR-Groep en de uitzendkracht en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door HR-Groep aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).

7.

CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten (ABU), gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.

8.

Opdrachtgeverstarief: Het door de opdrachtgever aan HR-Groep verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.

9.

Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de uitzendkracht uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de CAO 2004-2009 uit de navolgende elementen:

- a. Het geldende periodeloon in de schaal
- b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (naar keuze van HR-Groep te compenseren in tijd of geld)
- c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen
- d. Initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald
- e. Kostenvergoedingen (voor zover HR-Groep deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen)
- f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

10.

Vakkrachtenregeling: De specifieke bepaling(en) in de bij de opdrachtgever geldende CAO, die betrekking hebben op de beloning (als bedoeld in lid 9) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten en dientengevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de betreffende opdrachtgever.

Artikel 3 Totstandkoming van overeenkomsten

1.

Alle door HR-Groep gedane offertes, met alle daarin begrepen bijzonderheden en prijsopgaven, in welke vorm dan ook gedaan, zijn geheel vrijblijvend en binden HR-Groep op geen enkele wijze, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen. Zonder opdrachtbevestiging zijdens HR-Groep en/of zonder schriftelijke ondertekening van de overeenkomst door HR-Groep kan de order en/of opdracht nimmer geacht worden door HRGroep te zijn geaccepteerd.

2.

De overeenkomst tussen HR-Groep en opdrachtgever komt tot stand nadat HR-Groep de aan haar gegeven opdracht schriftelijk heeft aanvaard respectievelijk heeft bevestigd. De opdrachtbevestiging van HR-Groep wordt geacht de overeenkomst volledig en juist weer te geven, tenzij door de opdrachtgever binnen drie dagen na ontvangst van de opdrachtbevestiging aan HR-Groep uitdrukkelijk schriftelijk anders wordt bericht. In ieder geval wordt de overeenkomst eveneens geacht te zijn tot stand gekomen, indien HR-Groep de uitvoering van de opdracht ter hand neemt, in verband met de spoedeisendheid van de te verrichten werkzaamheden. In dat geval zal de door HR-Groep aan de opdrachtgever toe te

zenden factuur gelden als opdrachtbevestiging. De opdrachtgever heeft alsdan geen mogelijkheid tegen die opdrachtbevestiging te protesteren.

3.

Toezeggingen, aanbiedingen en afspraken gemaakt door de opdrachtgever met door HRGroep ingeschakelde derden, personeelsleden van HR-Groep begrepen, verbinden HRGroep slechts indien zij door HR-Groep zelf worden bevestigd.

4.

De opdrachtgever draagt er zorg voor dat alle gegevens, hierbij in het bijzonder doch niet uitsluitend bedoeld de in de opdrachtbevestiging omschreven stukken, die HR-Groep nodig heeft voor het naar diens oordeel adequaat uitvoeren van de gegeven opdracht, tijdig in het bezit komen van HR-Groep. HR-Groep behoudt zich het recht voor de opdracht op te schorten tot aan het moment, waarop de opdrachtgever aan deze verplichting heeft voldaan.

Artikel 4 De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1.

De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2.

De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:

- óf voor een vaste periode;
- óf voor een bepaalde periode;
- óf voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt. De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

3.

Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 5 kalenderdagen.

4.

Tussentijdse opzegging van de opdracht door HR-Groep voor bepaalde tijd is mogelijk, met inachtneming van een opzegtermijn van 5 kalenderdagen. HR-Groep kan de opdracht ook zonder opzegtermijn beëindigen, indien van HR-Groep in alle redelijkheid niet kan worden gevergd dat de opdracht langer voortduurt.

5.

Tevens is HR-Groep gerechtigd de opdracht tussentijds, zonder inachtneming van enige opzegtermijn, op te zeggen in geval HR-Groep conform artikel 17 van deze voorwaarden gerechtigd is tot ontbinding over te gaan, in welk geval de wederpartij aansprakelijk is voor alle door de HR-Groep als gevolg van de opzegging van de opdracht te lijden schade..

6.

Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in een verzoek van de opdrachtgever aan HRGroep om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig zal zijn geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig zal zijn ontbonden c.q. opgezegd.

7.

Indien tussen de arbeidskracht en HR-groep het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de arbeidskracht meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan HR-Groep bevestigen.

8.

De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra HR-Groep de arbeidskracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de (arbeids)overeenkomst tussen HR-Groep en de arbeidskracht is geëindigd en deze (arbeids)overeenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. HR-Groep schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

9.

Indien HR-Groep de opdracht op grond van het in dit artikel bepaalde heeft doen eindigen, is HR-Groep te allen tijde gerechtigd een redelijke vergoeding in rekening te brengen voor de reeds verrichte werkzaamheden, bij welke redelijke vergoeding tevens alle gemaakte kosten van derden, die ten laste van HR-Groep worden gebracht, integraal worden betrokken.

Artikel 5 Vervanging en beschikbaarheid

1. HR-Groep is gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende arbeidskracht aan te bieden. De opdrachtgever kan een dergelijk voorstel op redelijke gronden afwijzen.

2. HR-Groep is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde arbeidskracht door een andere arbeidskracht onder voortzetting van de opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of

personeelsbeleid van HR-Groep, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de ontslagrichtlijn voor de uitzendbranche. De opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.

3. HR-Groep schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien HR-Groep om welke reden dan ook een (vervangende) arbeidskracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

Artikel 6 Opschortingsrecht

1.

De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de arbeidskracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek.

2.

Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de arbeidskracht of de arbeidskracht niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan HR-Groep het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 7 Werkprocedure

1.

De opdrachtgever verstrekt HR-Groep voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.

2.

HR-Groep bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte

informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende arbeidskrachten, welke arbeidskrachten zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde arbeidskracht op redelijke gronden af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde arbeidskracht geen doorgang vindt.

3.

HR-Groep schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, in de ruimste zin des woords, waaronder niet uitsluitend doch mede begrepen gemaakte onkosten in verband met de onderhandelingen en/of gederfde winst, indien de contacten tussen de opdrachtgever en HR-Groep voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een arbeidskracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een arbeidskracht.

4.

HR-Groep is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht terzake bij HR-Groep indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van HR-Groep bij de selectie.

Artikel 8 Arbeidsduur en werktijden

1.

De arbeidsomvang en de werktijden van de arbeidskracht bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de arbeidskracht zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de arbeidskracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de arbeidskracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

2.

Vakantie en verlof worden geregeld conform de wet en/of de CAO.

Artikel 9 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen 1.

De opdrachtgever dient HR-Groep bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat HR-Groep deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de (arbeids)overeenkomst met de arbeidskracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever HR-Groep onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om HR-Groep tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan HR-Groep het opdrachtgeverstaref te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 10 Functie en beloning

1.

Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de arbeidskracht uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.

2.

De beloning van de uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zie hierna leden 4 en 6) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.

3.

Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan HR-Groep onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert HR-Groep de beloning van de uitzendkracht én het opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan HR-Groep verschuldigd.

4.

HR-Groep is op grond van de CAO verplicht na 26 door de uitzendkracht bij de opdrachtgever gewerkte weken de inlenersbeloning, toe te passen.

5.

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

6.

Indien HR-Groep met de opdrachtgever is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de uitzendkracht de inlenersbeloning toe te passen en/of indien sprake is van een vakkrachtenregeling, past HR-Groep de inlenersbeloning toe vanaf de eerste werkdag van de uitzendkracht en zal de opdrachtgever voor aanvang van de werkzaamheden HR-Groep voorzien van de lid 5 van dit artikel genoemde informatie.

7.

De opdrachtgever stelt HR-Groep tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.

8.

Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO of – indien van toepassing - de inlenersbeloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.

Artikel 11 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1.

De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de arbeidskracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.

2.

Het is de opdrachtgever niet toegestaan de arbeidskracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede

verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.

3.

De opdrachtgever kan de arbeidskracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien HR-Groep en de arbeidskracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.

4.

Tewerkstelling van de arbeidskracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met HR-Groep en de arbeidskracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.

5.

De opdrachtgever zal aan de arbeidskracht respectievelijk HR-Groep de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan één van hen toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.

6.

HR-Groep is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden, in de ruimste zin des woords, en verliezen van de opdrachtgever, derden dan wel van de arbeidskracht zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de arbeidskracht.

7.

De opdrachtgever draagt het risico voor schade aan alle materialen, onderdelen of gereedschappen die zich op het werk bevinden. Opdrachtgever draagt tevens het risico van schade veroorzaakt door gebreken in materialen die door de opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld danwel op verzoek van opdrachtgever worden gebruikt.

8.

De opdrachtgever dient te zorgen voor orde en veiligheid op het werk, voor de goede staat van de te verwerken materialen en het materiaal dat door hem ter beschikking wordt gesteld. HR-Groep is niet aansprakelijk voor schade die is ontstaan doordat ze uit is gegaan van door de opdrachtgever verstrekte onjuiste en/of onvolledige gegevens.

9.

HR-Groep is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die uitzendkrachten zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.

10.

De opdrachtgever vrijwaart HR-Groep voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van HR-Groep als werkgever van de uitzendkracht - direct of indirect - terzake van de in leden 5, 6, 7, 8 en 9 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.

11.

De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van HR-Groep verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 12 Arbeidsomstandigheden

De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever .

1.

De opdrachtgever is jegens de arbeidskracht en HR-Groep verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

2.

De opdrachtgever is gehouden om aan de arbeidskracht en aan HR-Groep tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de arbeidskracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

3.

Indien de arbeidskracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever informeert HR-Groep zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

4.

De opdrachtgever zal aan de arbeidskracht vergoeden - en HR-Groep vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of HR-Groep daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.

5.

Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen.

6.

De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van HR-Groep verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 13 Aansprakelijkheid opdrachtgever

1.

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze voorwaarden, in het bijzonder doch niet uitsluitend de verplichtingen als omschreven in de artikelen 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 20, 22 en 23 niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van HR-Groep (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient HR-Groep zonodig terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat HR-Groep eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het inroepen van ontbinding dan wel de opdracht zonder opzegtermijn kan beëindigen. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel - zo nodig aanvullend

- ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 14 Opdrachtgeverstarief

1.

Het door de opdrachtgever aan HR-Groep verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop HR-Groep op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de arbeidskracht werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die HR-Groep verschuldigd is aan de arbeidskracht. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.

2.

Indien op enig moment, overeenkomstig artikel 10 lid 4 van deze voorwaarden de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt HR-Groep de beloning van de arbeidskracht en het opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het opdrachtgeverstarief worden alle bij de opdrachtgever geldende elementen van de inlenersbeloning, meegenomen.

3.

Naast het in lid 2 bedoelde geval is HR-Groep in ieder geval ook gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de (uitzend)arbeid stijgen:

- als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
- als gevolg van wijzigingen in of tengevolge van wet en- regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of tengevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO voor Uitzendkrachten of enig verbindend voorschrift;
- als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.

4.

Indien de opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.

5.

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

Artikel 15 Facturatie

1.

Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen bij de opdracht, bij overeenkomst of in deze

voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren.

2.

De opdrachtgever en HR-Groep kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.

3.

De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de arbeidskracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de arbeidskracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.

4.

Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat HR-Groep aansluitend aan de door de arbeidskracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan HR-Groep wordt verstrekt.

5.

Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de arbeidskracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de arbeidskracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is HR-Groep gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de arbeidskracht, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.

6.

Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de arbeidskracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de arbeidskracht bij HR-Groep ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de arbeidskracht bij HR-Groep ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 16 Betaling 1.

Betaling dient te geschieden binnen 14 dagen na factuurdatum op de bankrekening van HRGroep, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen. De aan de door de opdrachtgever te verrichten betaling verbonden kosten van betalingsverkeer komen volledig voor rekening van de opdrachtgever. De opdrachtgever dient voor de betaling van het door de opdrachtgever aan HR-Groep verschuldigde zorg te dragen zonder enige korting of compensatie, hoe ook genaamd, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen. De opdrachtgever komt nimmer een beroep op opschorting toe.

2.

Facturatie door HR-Groep zal in principe wekelijks achteraf plaatsvinden, maar HR-Groep is gerechtigd daarvan af te wijken.

3.

In geval de opdrachtgever in gebreke blijft binnen de vastgestelde termijn te voldoen hetgeen de opdrachtgever aan HR-Groep verschuldigd is, is de opdrachtgever van rechtswege in verzuim, zonder dat daartoe een mededeling, waarschuwing danwel ingebrekestelling van de zijde van HR-Groep is vereist. Blijft betaling zijdens de opdrachtgever uit binnen de gestelde termijn, dan is de opdrachtgever aan HR-Groep een contractuele rente verschuldigd van 1 % per maand over het uitstaande factuurbedrag, waarbij een gedeelte van een maand als een maand wordt aangemerkt. Het staat uitsluitend ter beoordeling van HR-Groep of het aldus boven het factuurbedrag verschuldigde percentage daadwerkelijk zal worden ingevorderd.

4.

HR-Groep is gerechtigd haar vordering terzake van een onbetaald gebleven factuur onmiddellijk aan een derde ter incasso uit handen te geven. Alle gerechtelijke kosten alsmede buitengerechtelijke kosten om tot incassering van de vordering te komen van HRGroep komen nadrukkelijk integraal voor rekening van de opdrachtgever, welke buitengerechtelijke kosten worden gesteld op minimaal 15 % van het verschuldigde bedrag, zulks met een minimum van € 250,--.

5.

HR-Groep is gerechtigd orders van de opdrachtgever alsmede werkzaamheden uit hoofde van gesloten overeenkomsten op te schorten tot aan het moment waarop de opdrachtgever zorg zal hebben gedragen voor aflossing van al het verschuldigde aan HR-Groep.

6.

Niet betaling van een factuurbedrag op de vervaldag, heeft tot gevolg dat onmiddellijk alle vorderingen van HR-Groep op de opdrachtgever opeisbaar worden, waarbij nadrukkelijk inbegrepen ook de vorderingen die op dat moment nog niet opeisbaar zouden zijn, zonder dat daartoe een mededeling, waarschuwing, danwel ingebrekestelling van de zijde van HRGroep is vereist.

Artikel 17 Ontbinding

HR-Groep is gerechtigd, in geval van niet behoorlijke of niet tijdige nakoming van de op de opdrachtgever rustende verplichtingen, hetzij op grond van de gesloten overeenkomst hetzij anderszins, alsmede in het geval de opdrachtgever surseance van betaling aanvraagt danwel op eigen verzoek danwel op verzoek van een derde in staat van faillissement wordt verklaard danwel wordt toegelaten tot de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen danwel indien er op enigerlei wijze beslaglegging op zijn roerende en/of onroerende zaken of andere goederen plaatsvindt alsmede indien de opdrachtgever zijn bedrijf stillegt danwel dreigt stil te leggen, danwel zijn crediteuren benadert in het kader van een schuldsaneringsregeling/afbetalingsregeling, danwel indien HR-Groep er in alle redelijkheid vanuit mag gaan dat enige van de hiervoor genoemde situaties zich op korte termijn zal gaan voordoen en de opdrachtgever hiervan schriftelijk op de hoogte stelt, om iedere verdere uitvoering van werkzaamheden op te schorten als ook haar eventuele betalingen op te schorten als ook om iedere met de opdrachtgever gesloten overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden en aangegane onderhandelingen te beëindigen door enkele schriftelijke kennisgeving aan de opdrachtgever, zulks onverminderd de aan HR-Groep toekomende rechten zoals het recht tot volledige schadevergoeding en/of terugname van zaken zonder dat HR-Groep tot enige schadevergoeding of garantie gehouden is. De vordering van HR-Groep is per direct en ineens opeisbaar.

Artikel 18 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1.

HR-Groep is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover HR-Groep deze verplichting niet nakomt, is HR-Groep, met inachtneming van het hierna in de leden 2, 3, 4 en 5 en elders in de voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, niet zijnde gevolgschade, stilligschade, bedrijfsschade, gederfde winst, schade bij derden, afgeleide schade etc., mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht terzake indient bij HR-Groep en daarbij aantoonst dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van HR-Groep.

2.

Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid, uitsluitend betrekking hebbende op directe schade conform het eerste lid van dit artikel, van HR-Groep is

uitdrukkelijk beperkt tot het door HR-Groep aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door HR-Groep maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.

3.

Aansprakelijkheid van HR-Groep voor indirecte schade, in de ruimste zin des woords, waaronder nadrukkelijk mede doch niet uitsluitend begrepen, bedrijfsschade, gederfde winst, stilligschade, schade bij derden, afgeleide schade, gevolgschade en andere vermogensschade, waaronder begrepen aanspraken van derden alsmede van eigen personeelsleden van de opdrachtgever en eveneens voor schade die is ontstaan al dan niet door opzet of grove schuld van niet-leidinggevende ondergeschikten en derden als door HRGroep bij de uitvoering van de aan haar verstrekte opdracht ingeschakeld, is volledig uitgesloten.

4.

HR-Groep is op geen enkele wijze aansprakelijk voor fouten, door de opdrachtgever gemaakt in de opdracht, hetgeen ook geldt voor de gevolgen van onjuistheid of onvolledigheid van gegevens die de opdrachtgever aan HR-Groep heeft verstrekt.

5.

De opdrachtgever dient HR-Groep te vrijwaren voor iedere aanspraak van de arbeidskracht met betrekking tot onveilige situaties binnen het bedrijf of de organisatie van de opdrachtgever.

Artikel 19 Intellectuele en industriële eigendom

1.

HR-Groep zal de arbeidskracht op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voorzover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de arbeidskracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien HR-Groep in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de arbeidskracht of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan HR-Groep.

2.

Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de arbeidskracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert HR-Groep over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan HR-Groep.

3.

HR-Groep is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de arbeidskracht verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de arbeidskracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom dan wel zijn persoonlijkheidsrechten.

Artikel 20 Geheimhouding

1.

HR-Groep en de opdrachtgever zullen geen informatie die door de andere partij als vertrouwelijk is gelabeld en daarmee als vertrouwelijk heeft te gelden verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voorzover – verstrekking van die informatie aan die derde strikt nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

2.

HR-Groep zal op verzoek van de opdrachtgever de arbeidskracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de uitzendkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

3.

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

Artikel 21 Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1.

De opdrachtgever aan wie door HR-Groep een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 18 van deze wet, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. HR-Groep is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

Artikel 22 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

1.

Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-functie relevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door HR-Groep worden meegewogen.

Artikel 23 Medezeggenschap

1.

De opdrachtgever is gehouden om de uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van HR-Groep of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.

2.

Indien de uitzendkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachttarief ook verschuldigd over de uren waarin de uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 24 Overmacht

1.

Overmacht hoe dan ook ontstaan, hier uitdrukkelijk in ieder geval onder begrepen ziekte onder het personeel van HR-Groep en bij HR-Groep ingeschakelde derden, oorlogshandelingen, (technische) bedrijfsstoornissen, gelddevaluaties, brand, molest, overstromingen, staking, overheidsmaatregelen, blokkades, optreden van vakbonden,

energiecrisis, geeft HR-Groep te harer keuze het recht ofwel de afgesproken termijn te overschrijden, ofwel de met de opdrachtgever gesloten overeenkomst te ontbinden, zonder dat HR-Groep te dier zake tot enige schadevergoeding verplicht zal zijn. Mocht de overmachtsituatie langer dan drie maanden aanhouden, dan zijn beide partijen gerechtigd de overeenkomst door een aldusluidende verklaring te ontbinden, in welk geval HR-Groep geen schadevergoeding verschuldigd is, doch wel een vergoeding voor het reeds uitgevoerde gedeelte van de overeenkomst conform het afgesproken tarief.

Artikel 25 Service 1.

HR-Groep is op geen enkele wijze gehouden een klacht in behandeling te nemen zolang enige factuur onbetaald wordt gelaten. Een klacht kan de opdrachtgever niet ontheffen van zijn verplichting tot betaling.

2.

Klachten omtrent uitvoering van de overeenkomst door HR-Groep worden door HR-Groep slechts in behandeling genomen indien zij binnen 8 kalenderdagen na het ontstaan van de klacht bij HR-Groep schriftelijk worden gemeld, met een duidelijke omschrijving van de klacht. Een klacht ontheft de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting. HR-Groep heeft, als de klacht gegrond blijkt, de keuze herstel aan te brengen dan wel een gedeeltelijke terugbetaling te verrichten. De opdrachtgever verplicht zich HR-Groep in de gelegenheid te stellen een verificatie te laten verrichten naar de gegrondheid van de klacht. De kosten van die expertise zijn voor de opdrachtgever indien de klacht (gedeeltelijk) ongegrond blijkt.

3.

Klachten met betrekking tot verzonden facturen kunnen slechts in behandeling worden genomen indien deze schriftelijk binnen 7 dagen na de factuurdatum bij HR-Groep zijn ingediend. Indien deze termijn niet in acht wordt genomen, is de opdrachtgever aan het factuurbedrag gebonden. Indien de klachten gegrond blijken, zal HR-Groep over kunnen gaan tot aanpassing van het factuurbedrag. Ook hier geldt dat HR-Groep niet gehouden is een klacht in behandeling te nemen zolang de opdrachtgever enige factuur onbetaald laat en dat de klacht de opdrachtgever niet ontheft van de overeengekomen betalingsverplichting(en).

Artikel 26 Geschillen

1.

Op de door deze voorwaarden beheerste overeenkomsten en op overeenkomsten die daarvan een uitvloeisel zijn dan wel daarmee samenhangen is uitsluitend Nederlands recht betreffende het Rijk in Europa van toepassing, hetgeen eveneens onverkort geldt voor alle gevoerde onderhandelingen, aanbiedingen, offertes, aanvaarde orders, opdrachten, regelingen en dergelijke.

2.

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen

waarop deze voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van HR-Groep is gevestigd.

Artikel 27 Slotbepaling

Indien één of meer bepalingen van deze voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.