

## **Algemene Voorwaarden**

### **Algemeen**

Voor u liggen de Algemene Voorwaarden van Kies Personeelsdiensten. Kies Personeelsdiensten en Payroll-Experts zijn twee handelsnamen van KIES W&S Services B.V. ( Verder te noemen: Kies Personeelsdiensten ). Deze voorwaarden worden gehanteerd voor de terbeschikkingstelling van medewerkers, krachtens overeenkomst van opdracht.

De inhoud van deze algemene voorwaarden is grotendeels terug te voeren op het bijzondere karakter, dat wezenlijk verschilt van bijvoorbeeld het leveren van goederen of het aannemen van werk. Er zijn drie partijen betrokken: de opdrachtgever, de medewerker en Kies Personeelsdiensten.

Voor een goed begrip van de verhouding tussen alle betrokken partijen en het hoe en waarom van deze algemene voorwaarden is het volgende van belang.

Tussen de medewerker en Kies Personeelsdiensten, zoals de wet dat noemt, is een bijzondere arbeidsovereenkomst van toepassing, waarbij de medewerker door Kies Personeelsdiensten ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgever werkzaamheden te gaan verrichten. De medewerker is dus formeel in dienst van Kies Personeelsdiensten

De overeenkomst is er in twee varianten:

1. de medewerker is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met 'uitzendbeding'
2. de medewerker is werkzaam op basis van een overeenkomst(detachering) zonder 'uitzendbeding'.

Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding betekent dat het einde van de ter beschikking stelling op verzoek van de opdrachtgever automatisch het einde van de overeenkomst tussen de medewerker en Kies Personeelsdiensten tot gevolg heeft.

Een overeenkomst zonder uitzendbeding betekent dat het einde van de ter beschikkingstelling niet automatisch het einde van de overeenkomst tussen de medewerker en Kies Personeelsdiensten betekent.

Tussen de opdrachtgever en Kies Personeelsdiensten bestaat een overeenkomst , op basis waarvan een medewerker ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever en waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn.

### **De duur van de opdracht**

Er zijn drie mogelijkheden:

- een opdracht voor een flexibele periode overeenkomst met uitzendbeding ( Fase A)
- een opdracht voor een vaste periode, ook wel genoemd voor 'bepaalde tijd': deze kan niet eenzijdig tussentijds beëindigd worden, tenzij uitdrukkelijk anders schriftelijk wordt overeengekomen;( Fase B)
- een opdracht voor een onbepaalde periode wordt ook wel een opdracht voor 'onbepaalde tijd' genoemd. Deze kan worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn, tenzij juist is afgesproken dat beëindiging (gedurende een bepaalde periode) niet kan.( Fase C)

In alle gevallen geldt dat de opdracht kan worden beëindigd als de andere partij toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van de uit de overeenkomst voortvloeiende verplichtingen en/of in betalingsonmacht verkeert.

Ook eindigt de opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie tussen het Kies Personeelsdiensten en de medewerker, bijvoorbeeld omdat de medewerker elders een baan aanvaardt.

## **Uitoefening van leiding en toezicht/aansprakelijkheid**

Kies Personeelsdiensten is verantwoordelijk voor een aantal (wettelijke) verplichtingen, die voortvloeien uit de formele werkgeversrol. Dit laat onverlet, dat de opdrachtgever zich als “goed opdrachtgever” dient te gedragen en in de relatie tussen hem, de medewerker en Kies Personeelsdiensten de van hem in redelijkheid te verwachten medewerking dient te verlenen, teneinde de samenwerking tussen partijen optimaal te laten verlopen. Indien en voor zover de opdrachtgever niet of niet tijdig de van hem in redelijkheid te verwachten medewerking verleent en dit voor Kies Personeelsdiensten tot schade leidt, zal Kies Personeelsdiensten de opdrachtgever hiervoor aansprakelijk stellen en is de opdrachtgever verplicht die schade te vergoeden.

De feitelijke leiding over en toezicht op de (uitvoering van de) werkzaamheden door de medewerker ligt bij de opdrachtgever.

Kies Personeelsdiensten heeft geen invloed op de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden verricht. Het is dan ook de opdrachtgever die verantwoordelijk is voor het werk en de werkomstandigheden. De opdrachtgever wordt geacht de medewerker net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als ware hij de juridisch werkgever van de medewerker.

***In de Arbeidsomstandighedenwet is geregeld dat de opdrachtgever weliswaar niet de juridisch doch wel de feitelijk ‘werkgever’ is van de medewerker in de zin van die wet, met alle verantwoordelijkheden van dien. In het verlengde van deze verantwoordelijkheden is de opdrachtgever ook aansprakelijk als zich schade voordoet. De opdrachtgever wordt dan ook geadviseerd hierop zijn verzekeringspolis na te zien en zo nodig te doen aanpassen. Een onvoldoende verzekering kan door de opdrachtgever niet aan Kies Personeelsdiensten worden tegengeworpen.***

## **Tarieven**

Het door de opdrachtgever te betalen tarief van Kies Personeelsdiensten omvat de kosten van de arbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies etc.), en een beheervergoeding voor Kies Personeelsdiensten. De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden mede vastgesteld met inachtneming van de CAO voor Uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen, is Kies Personeelsdiensten afhankelijk van de informatie van de opdrachtgever over zijn beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. Op grond van deze informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd.

Aangezien de kosten van de arbeid ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van periodieke of algemene loonsverhogingen, Cao-wijzigingen en wijzigingen in premies, is Kies Personeelsdiensten gerechtigd om tijdens de duur van de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

## **Facturatie en betaling**

De facturering aan de opdrachtgever en de uitbetaling aan de medewerker geschieden aan de hand van de uren declaraties.

De opdrachtgever is verantwoordelijk en staat in voor de juistheid van de daarin vermelde gegevens, zoals aantal gewerkte uren en kostenvergoedingen.

De medewerker heeft het recht de opgegeven uren in te zien en te controleren.

De facturen dienen door de opdrachtgever te worden voldaan, door middel van automatische incasso, binnen 7 dagen na factuurdatum. Tenzij anders overeengekomen.

## Algemene Voorwaarden

Inhoudsopgave:

Artikel 1 Werkingssfeer	4
Artikel 2 Definities	5
Artikel 3 Werkprocedure	6
Artikel 3a De opdracht en terbeschikkingstelling	7
Artikel 3b opzeggingsverplichting tijdelijk contract opdrachtgever	8
Artikel 4 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie	8
Artikel 5 Opschorting recht	9
Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden	10
Artikel 7 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	10
Artikel 8 Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid.(fase B/C contracten)	10
Artikel 9a Functie en beloning	11
Artikel 9b aansprakelijkheid opdrachtgever m.b.t. inlenersbeloning	11
Artikel 10 Terbeschikkingstelling zaken	11
Artikel 11 Goede uitoefening van leiding en toezicht	12
Artikel 12a Arbeidsconflicten	13
Artikel 12b Transitievergoedingen	13
Artikel 13 Arbeidsomstandigheden	14
Artikel 14 Aansprakelijkheid opdrachtgever	14
Artikel 15 Opdrachtgevertarief	15
Artikel 16 Bijzondere minimale betalingsverplichting	15
Artikel 17 Facturatie	16
Artikel 18 Betaling en gevolgen wanbetaling	17
Artikel 19 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid	18
Artikel 20 Intellectuele en industriële eigendom	18
Artikel 21 Geheimhouding	19
Artikel 22 Medezeggenschap	19
Artikel 23 Geschillen	19
Artikel 24 Slotbepaling	19

## **Artikel 1 Werkingssfeer**

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overeenkomsten van Kies Personeelsdiensten , voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van werknemers aan de opdrachtgever.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
4. Deze algemene voorwaarden zullen tevens van toepassing zijn op toekomstige rechtsverhoudingen tussen partijen, tenzij deze voorwaarden zijn gewijzigd. In dat geval gelden de nieuwe voorwaarden.
5. Deze algemene voorwaarden vervangen de algemene voorwaarden van Kies Personeelsdiensten van eerdere datum.

## Artikel 2 Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Kies Personeelsdiensten de in Nederland (Badhuisweg 78, 7314 JM, Apeldoorn) gevestigde onderneming die op basis van een overeenkomst werknemers ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
2. Werknemer: iedere natuurlijke persoon, die een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met Kies Personeelsdiensten teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde, zijnde de opdrachtgever.
3. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer 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 Kies Personeelsdiensten op grond waarvan een enkele uitzendkracht door Kies Personeelsdiensten aan de opdrachtgever te werk wordt gesteld, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, om werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstarief.
5. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een werknemer van en door Kies Personeelsdiensten in het kader van een opdracht.
6. Uitzendbeding: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen Kies Personeelsdiensten en de werknemer, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door Kies Personeelsdiensten aan de opdrachtgever of op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
8. Opdrachtgevertarief: Het door de opdrachtgever aan Kies Personeelsdiensten 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 werknemer uitoefent. De Inlenersbeloning bestaat volgens de CAO uit de navolgende elementen:
  - a. Het geldende periodeloon in de schaal
  - b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting
  - 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 Kies Personeelsdiensten deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen)
  - f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
10. Studenten/Scholieren: Alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode van 1 januari tot 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor Kies Personeelsdiensten. Een kopie van het bewijs van inschrijving bij een onderwijsinstelling dient verstrekt te worden.
11. 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 werknemers en dientengevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de werknemer bij de betreffende opdrachtgever.

### Artikel 3 Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt Kies Personeelsdiensten voor aanvang van de opdracht de voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke informatie waaronder accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht aan door middel van een correct ingevuld inschrijfformulier.
2. Kies Personeelsdiensten behoudt zich het recht voor een opgave formulier niet in behandeling te nemen en derhalve geen arbeidsovereenkomst aan te gaan met de door opdrachtgever geworven werknemer. Met het invullen van het inschrijfformulier ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en Kies Personeelsdiensten
3. De opdrachtgever draagt er zorg voor, dat de verstrekte informatie over arbeidsverleden aan Kies Personeelsdiensten juist en volledig zijn. Verstrekt de opdrachtgever onjuiste of onvolledige informatie, dan zal de opdrachtgever alle ten gevolge daarvan door Kies Personeelsdiensten geleden en/of te lijden schaden volledig aan Kies Personeelsdiensten vergoeden.
4. De opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de werknemer zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de werknemer gecontroleerd te worden. De opdrachtgever zorgt voor een goed leesbare kopie voor Kies Personeelsdiensten, waarbij in geval van een identiteitskaart zowel de voor- als achterzijde dient te worden gekopieerd. Eventuele tewerkstellingsvergunning dient eveneens te worden gekopieerd. De opdrachtgever behoudt voor zijn eigen administratie van alle bescheiden een kopie voor zich zelf.  
De juist gekopieerde bescheiden dienen samen met het inschrijfformulier te worden opgestuurd naar Kies Personeelsdiensten.
5. De opdrachtgever aan wie door Kies Personeelsdiensten een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 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. Kies Personeelsdiensten is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.
6. Kies Personeelsdiensten is niet aansprakelijk of verantwoordelijk voor eventuele boetes die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever worden opgelegd. Tevens is Kies Personeelsdiensten niet aansprakelijk voor schaden ten gevolge van het inzetten van werknemers die niet blijken te voldoen aan de door opdrachtgever gestelde eisen.
7. Kies Personeelsdiensten bepaalt, aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheid, kennis en vaardigheden van de door ter beschikkingstelling in aanmerking komende (kandidaat-) uitzendkracht, welke (kandidaat-) uitzendkracht zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde (kandidaat-) uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde (kandidaat-) uitzendkracht geen doorgang vindt.
8. Kies Personeelsdiensten schiet niet tekort jegens de opdrachtgever indien de contracten tussen de opdrachtgever en Kies Personeelsdiensten voorafgaande aan de mogelijke opdracht, waaronder een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een uitzendkracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een uitzendkracht.
9. Indien Kies Personeelsdiensten in het kader van de vervulling van de op grond van de wet of de cao op haar rustende verplichtingen informatie van de opdrachtgever behoeft, zal de opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan Kies Personeelsdiensten verstrekken.
10. Kies Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen.

11. De arbeidsomvang en de werktijden van de werknemer bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, arbeidsduur en de rusttijden van de werknemer zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust - en werktijden van de werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de werknemer de rechte toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt. Wordt de werknemer structureel voor meer uren ingezet, dan in de opdracht overeenkomst overeengekomen, dan kan dit er toe leiden dat op grond van o.a. artikel 7:601b van het Burgerlijk Wetboek de afgesproken arbeidsomvang moet worden aangepast.
12. Indien de werknemer, scholing dan wel instructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht, dan zullen de uren als gewerkte uren worden doorbelast aan de opdrachtgever.

### **Artikel 3a 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 objectief bepaalbare periode;De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

#### **Einde opdracht**

3. Opzegging van de opdracht voor onbepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Opzegging kan alleen in overleg schriftelijk geschieden.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Als in de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Kies Personeelsdiensten een proeftijd is opgenomen en Kies Personeelsdiensten de arbeidsovereenkomst nog tijdens deze proeftijd kan beëindigen, mag de opdrachtgever de opdracht gedurende deze proeftijd beëindigen.
5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
  - de andere partij in verzuim is;
  - de andere partij geliquideerd is;
  - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.

Indien Kies Personeelsdiensten de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Kies Personeelsdiensten voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Kies Personeelsdiensten direct opeisbaar zijn.

### **Einde terbeschikkingstelling**

6. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling van de werknemer aan de opdrachtgever. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan Kies Personeelsdiensten om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.

7. Indien tussen de werknemer en Kies Personeelsdiensten het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de werknemer op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de werknemer 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 Kies Personeelsdiensten bevestigen.

8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Kies Personeelsdiensten de werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de Kies Personeelsdiensten en de werknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Kies Personeelsdiensten schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

### **Artikel 3b opzeggingsverplichting tijdelijk contract opdrachtgever**

Bij alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een duur van een half jaar of langer moet de opdrachtgever, Kies Personeelsdiensten informeren over de voortzetting van het contract met de werknemer.

De opdrachtgever informeert Kies Personeelsdiensten op tijd zodat Kies Personeelsdiensten de werknemer uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt schriftelijk kan informeren over het al dan niet voortzetten van het contract.

Indien de opdrachtgever dit achterwege laat, moet hij de werknemer een vergoeding betalen van een maand loon. Dit geldt ook als het contract wordt voortgezet. Indien de Kies Personeelsdiensten te laat is geldt een vergoeding naar rato.

Bij uitzenden/detachering is het tarief voor de werving en selectie inbegrepen in het door Opdrachtgever verschuldigde uurtarief. Wil Kies Personeelsdiensten haar investeringen in werving, selectie en binding van medewerkers kunnen terugverdienen, dan is nodig dat de medewerker vervolgens ook daadwerkelijk gedurende een bepaalde periode bij Opdrachtgever kan worden gedetacheerd. Er geldt daarom bij detachering voor bepaalde tijd een minimale detacheringstermijn van 1040 gewerkte uren, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders met Opdrachtgever is overeengekomen. Deze minimale detacheringstermijn van 1040 gewerkte uren is altijd van toepassing en het is voor Opdrachtgever pas na een inleenperiode van 1040 uur mogelijk om een gedetacheerde medewerker kosteloos een contract (hoe ook genaamd) binnen de eigen organisatie van Opdrachtgever aan te bieden. Eerdere overname is slechts mogelijk tegen bijkomende vergoeding van de door Kies Personeelsdiensten wegens vervroegde indiensttreding toekomstige rest fee, waarbij het aantal reeds gewerkte uren in mindering wordt gebracht op de standaard vergoeding die geldt voor de dienst werving en selectie.

### **Artikel 4 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie**

1. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door Kies Personeelsdiensten worden meegewogen.



## Artikel 5 Opschortingrecht

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

2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:

- In Fase B en C dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd van de leegloop.
- In Fase A zonder uitzendbeding, de opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld.
- Kies Personeelsdiensten jegens de werknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.

De opdrachtgever is dan voor de duur van de opschorting het opdrachtgevertarief niet verschuldigd.

3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de werknemer of de werknemer niet te werk kan stellen, de zogenaamde leegloop, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan Kies Personeelsdiensten het opdrachtgevertarief te voldoen over het per periode (week, 4 weken, maand of andere overeengekomen betaalperiode) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overtoeslaguren.

Onder leegloop dient mede te worden verstaan de periode gedurende welke de werknemer in dienst is van Kies Personeelsdiensten doch (tijdelijk) geen werkzaamheden verricht wegens het wegvallen van de opdracht waarvoor werknemer laatstelijk werkzaam was of het ontbreken aan herplaatsingsmogelijkheden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

Wanneer er sprake is van leegloop doordat de opdrachtgever de overeengekomen opzegtermijn niet in acht heeft genomen bij de beëindiging van de opdracht, is -Kies Personeelsdiensten bevoegd de gemaakte leegloopkosten in rekening te brengen bij de opdrachtgever.

Onder de leegloopkosten wordt verstaan het brutosalarij dat Kies Personeelsdiensten aan de werknemer is verschuldigd gedurende de periode dat de werknemer door het wegvallen van de opdracht geen arbeid heeft verricht, het dienstverband nog doorloopt en er geen structurele herplaatsing tot stand is gekomen. Op deze kosten worden eventuele inkomsten voortvloeiende uit een tijdelijke plaatsing voor het verrichten van andersoortige werkzaamheden om de leegloopkosten te beperken in mindering gebracht.

Onder een brutomaandsalaris wordt verstaan het laatstelijk door de werknemer feitelijk verdiende brutoloon per maand, inclusief vakantiegeld en exclusief toeslagen, emolumenten en overige vergoedingen indien en voor zover deze niet structureel zijn toegekend

## Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

1. Vakantie en verlof van de werknemer worden geregeld conform de wet en de CAO en/ of de CAO/Arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever .
2. Op grond hiervan verwerft de werknemer volgens de (ABU) CAO bij elke volledig gewerkte maand aanspraak op zestien uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige maand is gewerkt. Indien en voor zover een andersluidende CAO van de opdrachtgever, dan wel diens specifieke andersluidende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, heeft de werknemer recht op hetzelfde aantal reguliere vakantiedagen als de werknemers , werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.
3. De opdrachtgever zal Kies Personeelsdiensten voor de aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informeren middels het inschrijfformulier over het aantal voor de werknemer van toepassing zijnde vakantiedagen.
4. De opdrachtgever stelt de werknemer in staat de van toepassing zijnde vakantiedagen op te nemen. De vakantiedagen worden door de opdrachtgever en werknemer in onderling overleg vastgesteld. Over de opgenomen vakantiedagen(uren) is de opdrachtgever *geen* opdrachtgevertarief verschuldigd.
5. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling kortverzuim en buitengewoon verlof van de inleners beloning gedurende hetzelfde buitengewoon verlof en kort verzuim als de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Over de opgenomen kortverzuim en/of buitengewoon verlof(uren) is de opdrachtgever *geen* opdrachtgevertarief verschuldigd.
6. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van feestdagen van de inleners beloning gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Over de opgenomen feestdagen(uren) is de opdrachtgever *geen* opdrachtgevertarief verschuldigd.
7. De werknemer heeft volgens de wet het recht om per jaar maximaal twee keer de arbeidsomvang per week, verlof op te nemen om een ziek- kind, partner of ouder te verzorgen. Het verlof mag alleen worden opgenomen als en zolang dit noodzakelijk is. De noodzaak van het verlof moet achteraf aannemelijk kunnen worden gemaakt. De opdrachtgever betaalt de opdrachtgevertarief over dit verlof.
8. In afwijking van eerder genoemd verlof geldt voor studenten en scholieren de volgende regeling: Studenten en scholieren hebben recht op 20 vakantiedagen, geen recht op kortverzuim of buitengewoon verlof en geen recht op loondoorbetaling bij feestdagen. Over de opgenomen vakantiedagen(uren) is de opdrachtgever *geen* opdrachtgevertarief verschuldigd.

## Artikel 7 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De opdrachtgever dient Kies Personeelsdiensten bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat Kies Personeelsdiensten deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. 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, Kies Personeelsdiensten onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om Kies Personeelsdiensten tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Kies Personeelsdiensten het opdrachtgevertarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

## Artikel 8 Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid.(fase B/C contracten)

1. Indien de werknemer als gevolg van ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken, is de opdrachtgever over deze niet gewerkte uren het opdrachtgevertarief niet verschuldigd.
2. Voor de begeleiding van de werknemer bij( langdurige) ziekte wordt een erkend re-integratiebedrijf door Kies Personeelsdiensten ingeschakeld. Het re-integratiebedrijf kan contact opnemen met de opdrachtgever om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de opdrachtgever te onderzoeken. De opdrachtgever zal haar volledige medewerking verlenen aan de re-integratie en indien naar het oordeel van het re-integratiebedrijf de werknemer aangepast dan wel passend werk bij de opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, zal de opdrachtgever haar medewerking verlenen.

### **Artikel 9a Functie en beloning**

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de werknemer uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
2. De beloning van de werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inleners beloning, 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 werknemer uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Kies Personeelsdiensten onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de werknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de inleners beloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Kies Personeelsdiensten de beloning van de werknemer én het opdrachtgevertarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Kies Personeelsdiensten verschuldigd.
4. De opdrachtgever zal Kies Personeelsdiensten voor aanvang van de werkzaamheden voorzien van informatie over alle in artikel 2 lid 9 bedoelde elementen van de inleners beloning. De opdrachtgever stelt tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van wijzigingen in de inleners beloning en van vastgestelde initiële verhogingen.
5. 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 inleners beloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.

### **Artikel 9b aansprakelijkheid opdrachtgever m.b.t. inlenersbeloning**

De opdrachtgever is aansprakelijk voor onjuiste of niet volledige verstrekte informatie over de inlenersbeloning. Alle financiële schade a.g.v. onjuist verstrekte informatie zijn voor rekening van de opdrachtgever.

### **Artikel 10 Terbeschikkingstelling zaken**

1. Het is de opdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de Kies Personeelsdiensten zaken aan de werknemer ter beschikking te stellen die mede voor privé doeleinden kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld (doch niet limitatief) een (lease) auto of telefoon. Kies Personeelsdiensten kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en opdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat Kies Personeelsdiensten enig nadeel lijdt ten gevolge van de ter beschikking stelling van de zaken door de opdrachtgever aan de werknemer.
2. Indien de opdrachtgever in strijd met het hiervoor bepaalde handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords, volledig voor rekening en risico van de opdrachtgever. De opdrachtgever zal Kies Personeelsdiensten ter zake vrijwaren.

## Artikel 11 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzendkracht, bij de uitoefening van de leiding of het houden van toezicht, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de uitzendkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen van een werknemer aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Kies Personeelsdiensten en de werknemer daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de werknemer 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 Kies Personeelsdiensten en de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. De opdrachtgever zal aan de werknemer de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. Kies Personeelsdiensten is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor boetes, schaden en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de werknemer zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de werknemer.
7. Kies Personeelsdiensten is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens de opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
8. De opdrachtgever vrijwaart Kies Personeelsdiensten voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Kies Personeelsdiensten als Kies Personeelsdiensten van de werknemer – direct of indirect – terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
9. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren en zich verzekerd houden tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Kies Personeelsdiensten verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.
10. De opdrachtgever dient met enige regelmaat een functioneringsgesprek met de werknemer te voeren. Van deze gesprekken maakt de opdrachtgever een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de werknemer en aan Kies Personeelsdiensten. De opdrachtgever dient daarnaast tenminste één keer per jaar – of eenmaal tijdens de opdracht als deze korter duurt dan een jaar – een beoordelings- of evaluatiegesprek met de werknemer te voeren. De opdrachtgever vult een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de werknemer en aan Kies Personeelsdiensten.

### **Artikel 12a Arbeidsconflicten**

Als er problemen ontstaan tussen de opdrachtgever en de werknemer, stelt de opdrachtgever Kies Personeelsdiensten hiervan direct op de hoogte. De opdrachtgever en Kies Personeelsdiensten zullen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen Kies Personeelsdiensten mag de werknemer ontslaan of een andere maatregel opleggen. Daar zal Kies Personeelsdiensten uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van Kies Personeelsdiensten. Indien de werknemer zodanig handelt of nalaat, dat van de opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de opdracht te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de werknemer en Kies Personeelsdiensten daardoor kan worden beëindigd, kan Kies Personeelsdiensten de opdrachtgever toestemming geven de opdracht voortijdig te beëindigen. Kies Personeelsdiensten verbindt aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden. Hieronder valt in ieder geval het door de opdrachtgever aan Kies Personeelsdiensten vergoeden van een eventuele ontslagvergoeding die Kies Personeelsdiensten aan de werknemer moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

### **Artikel 12b Transitievergoedingen**

Voor medewerkers met een dienstverband in Fase A met uitzendbeding betaalt de opdrachtgever vanaf 1 januari 2020 bij onvrijwillig ontslag een zogenaamde transitievergoeding.

Deze transitievergoeding wordt door Kies personeelsdiensten door middel van een opslag percentage in het tarief doorbelast.

Voor medewerkers met een detacheringsovereenkomst ( Fase B/C ) betaalt de opdrachtgever vanaf 1 januari 2020 bij onvrijwillig ontslag een zogenaamde transitievergoeding ongeacht de lengte van het dienstverband. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar.

Indien opdrachtgever en werknemer de samenwerking met wederzijds goedvinden beëindigen via een vaststellingsovereenkomst, dan is er geen wettelijk recht op een transitievergoeding. Kies Personeelsdiensten is dan dus vrij om zelf samen met de medewerker een ontslagvergoeding overeen te komen.

Als er tijdens het dienstverband van een werknemer is geïnvesteerd in opleidingskosten, dan mogen deze kosten worden afgetrokken van de transitievergoeding mits dit van tevoren is vastgelegd

Transitie en/of vaststellingsovereenkomsten vergoedingen komen te allen tijde met uitzondering van Fase A voor rekening van de opdrachtgever.

### **Artikel 13 Arbeidsomstandigheden**

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

2. De opdrachtgever is jegens de werknemer en Kies Personeelsdiensten verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen. Dit betekent tevens dat opdrachtgever op de hoogte is van alle zaken die werknemers nodig hebben als gevolg van deze regelgeving, de werknemers in deze zaken voorziet, de kosten hiervan draagt, moet toezien op de naleving hiervan en hiervoor eindverantwoordelijk is.

3. De opdrachtgever is gehouden om aan de werknemer en aan Kies Personeelsdiensten 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 werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

4. Indien de werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever Kies Personeelsdiensten en, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen 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 van de beroepsziekte. De opdrachtgever informeert Kies Personeelsdiensten zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

5. De opdrachtgever zal aan de werknemer vergoeden – en Kies Personeelsdiensten vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of Kies Personeelsdiensten daarvoor aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen

6. De opdrachtgever zal zich ervan vergewissen dat zijn aansprakelijkheidsverzekering de standaarddekking biedt ter zake van aansprakelijkheid jegens de ter beschikking gestelde werknemer dan wel jegens opdrachtnemer voor schade aan de ter beschikking gestelde werknemer overkomen en, indien zulks niet het geval is, zodanige (aanvullende) verzekering af te sluiten..

### **Artikel 14 Aansprakelijkheid opdrachtgever**

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Kies Personeelsdiensten (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Kies Personeelsdiensten zo nodig terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Kies Personeelsdiensten eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

### **Artikel 15 Opdrachtgeverstarief**

1. Het door de opdrachtgever aan Kies Personeelsdiensten verschuldigde opdrachtgevertarief wordt berekend over de uren waarop Kies Personeelsdiensten op grond van de opdracht, en/of een overeenkomst en/of deze algemene voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de werknemer werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgevertarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de onderneming verschuldigd is aan de werknemer. Over het opdrachtgevertarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht tenzij de verleggingsregeling is overeengekomen.

2. Kies Personeelsdiensten is gerechtigd om het opdrachtgevertarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de arbeid stijgen:

- als gevolg van wijziging van de CAO, 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 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;

3. Iedere aanpassing van het opdrachtgevertarief wordt door Kies Personeelsdiensten 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 opdrachtgevertarief te laag is/zijn vastgesteld, is Kies Personeelsdiensten gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgevertarief op het juiste niveau te brengen. Kies Personeelsdiensten kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door Kies Personeelsdiensten zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

### **Artikel 16 Bijzondere minimale betalingsverplichting**

De opdrachtgever is, in het geval de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten, ten minste gehouden aan Kies Personeelsdiensten per oproep te betalen het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren (onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens Kies Personeelsdiensten) indien:

1. de werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de overeengekomen arbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld met de arbeid aan te vangen, dan wel minder dan drie uur arbeid verricht, of
2. ingevolge de opdracht de omvang van de arbeid minder dan vijftien uren per week beloopt en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd

## Artikel 17 Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van uren declaraties en voorts op basis van hetgeen in de opdracht, bij overeenkomst of in deze algemene voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren, of elektronische (indien van toepassing) berichtgeving.
2. De opdrachtgever en Kies Personeelsdiensten komen overeen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een online tijdregistratie van Kies Personeelsdiensten 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 werknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: de naam van de werknemer, weeknummers, data, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgeverstaref is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat Kies Personeelsdiensten aansluitend aan de door de werknemer gewerkte week, over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Kies Personeelsdiensten wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, geeft hij de werknemer de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de werknemer de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Kies Personeelsdiensten gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de werknemer, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de werknemer aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de werknemer bij Kies Personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de werknemer bij Kies Personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.
7. Kies Personeelsdiensten kan netto vergoedingen uitbetalen, als de opdrachtgever zorg draagt voor de onderbouwing en administratie van deze netto vergoedingen. Boetes en/of bruteringen van de betaalde kosten zijn voor rekening van de opdrachtgever indien de opdrachtgever, gesommeerd door een erkende instantie geen onderbouwing van deze kosten kan overleggen.



## Artikel 18 Betaling en gevolgen wanbetaling

1. Tenzij anders overeengekomen, is de opdrachtgever verplicht om Kies Personeelsdiensten te machtigen om de door de opdrachtgever aan Kies Personeelsdiensten verschuldigde bedragen via automatische incasso af te schrijven van zijn Nederlandse bankrekening. Zolang de opdrachtgever van de diensten van Kies Personeelsdiensten gebruik maakt, is de opdrachtgever niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Kies Personeelsdiensten.
2. De door de opdrachtgever verschuldigde bedragen zullen 7 kalenderdagen na verzenddatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden. De opdrachtgever dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken.
3. - Kies Personeelsdiensten kan overeenkomen met opdrachtgever, dat nettoloonbetalingen op de dag van betaling aan werknemer(s) als voorschot automatisch worden geïncasseerd. - Kies Personeelsdiensten verstrekt opdrachtgever een overzicht van de netto incasso bedragen.
4. Indien Kies Personeelsdiensten en de opdrachtgever zijn overeengekomen dat niet door middel van automatische incasso hoeft te worden betaald, is de opdrachtgever gehouden elke factuur van Kies Personeelsdiensten te voldoen binnen 7 kalenderdagen na de factuurdatum.
5. Indien de automatische incasso niet is gelukt of indien een factuur niet binnen de in lid 3 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en de wettelijke toegestane rente per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van Kies Personeelsdiensten zijnde doordruk of kopie van de door Kies Personeelsdiensten aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
6. Uitsluitend betalingen aan Kies Personeelsdiensten werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een werknemer, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover Kies Personeelsdiensten en kunnen geen grond opleveren voor schulddeging of verrekening.
7. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen zeven kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan Kies Personeelsdiensten te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.
8. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
9. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van Kies Personeelsdiensten aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van Kies Personeelsdiensten een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens Kies Personeelsdiensten. Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de opdrachtgever.
10. Indien de opdrachtgever het in lid 8 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Kies Personeelsdiensten gestelde termijn, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Kies Personeelsdiensten dientengevolge gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten dan wel de ontbinding van alle opdrachten bij de opdrachtgever in te roepen.
11. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, alsmede eventuele stoneringskosten, die Kies Personeelsdiensten maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. De vergoeding terzake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente, (met een minimum van € 225,-- per vordering) tenzij Kies Personeelsdiensten aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds zodra de opdrachtgever in verzuim is door de opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.

#### **Artikel 19 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid**

1. Kies Personeelsdiensten is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover Kies Personeelsdiensten deze verplichting niet nakomt, is zij, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in deze algemene voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht terzake indient bij Kies Personeelsdiensten en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Kies Personeelsdiensten

2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van Kies Personeelsdiensten is beperkt tot het door Kies Personeelsdiensten aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstaref 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 Kies Personeelsdiensten maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.

3. Aansprakelijkheid van Kies Personeelsdiensten voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

#### **Artikel 20 Intellectuele en industriële eigendom**

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

2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de werknemer 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 Kies Personeelsdiensten over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Kies Personeelsdiensten.

3. Kies Personeelsdiensten is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de werknemer verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel als gevolg van het feit dat de werknemer ter zake met de Kies Personeelsdiensten en/of opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt.

4. Kies Personeelsdiensten zal boetes en/of dwangsommen niet op het loon inhouden tenzij daar een loonbeslag aan ten grondslag ligt.

### **Artikel 21 Geheimhouding**

1. Kies Personeelsdiensten en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Kies Personeelsdiensten zal op verzoek van de opdrachtgever de werknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust. Indien Kies Personeelsdiensten een geheimhoudingsbeding is overeengekomen met de werknemer, is Kies Personeelsdiensten niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de werknemer.
3. Het staat de opdrachtgever vrij om de werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Kies Personeelsdiensten over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Kies Personeelsdiensten. Kies Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de werknemer.

### **Artikel 22 Medezeggenschap**

1. De opdrachtgever is gehouden om de werknemer die lid is van de ondernemingsraad van de Kies Personeelsdiensten of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de werknemer medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de werknemer onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

### **Artikel 23 Geschillen**

1. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter te Amsterdam.
2. Op deze algemene voorwaarden, alsmede op alle aanbidding, opdrachten en overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.

### **Artikel 24 Slotbepaling**

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