Algemene voorwaarden

Oranjepartners B.V., handelend onder de naam Oranjetalent

KvK 98720317 | Raadhuisstraat 20, 1016 DE Amsterdam | Versie 3.0, september 2026

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1: Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

Oranjetalent: Oranjepartners B.V., handelend onder de naam Oranjetalent, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 98720317, gevestigd aan de Raadhuisstraat 20, 1016 DE Amsterdam. In deze voorwaarden ook aangeduid als "de onderneming".

Onderneming: Oranjetalent, alsmede, indien van toepassing, de formeel werkgever namens wie Oranjetalent arbeidskrachten ter beschikking stelt.

Formeel werkgever: de partij die de arbeidskracht in dienst heeft en als werkgever verantwoordelijk is voor de verloning en de arbeidsrechtelijke verplichtingen. Dit is Oranjetalent zelf of Nedflex, de backofficepartner met wie Oranjetalent samenwerkt. Indien Nedflex de formeel werkgever is, gelden deze voorwaarden onverkort en kan ook Nedflex zich jegens de inlener of opdrachtgever op deze voorwaarden beroepen.

Arbeidskracht: de natuurlijke persoon die in dienst van de formeel werkgever werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener of opdrachtgever.

Inlener: de natuurlijke of rechtspersoon aan wie arbeidskrachten door de onderneming ter beschikking worden gesteld voor het verrichten van arbeid onder diens toezicht en leiding, zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de arbeidskracht en de inlener.

Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruikmaakt van de dienstverlening van Oranjetalent, waaronder mede begrepen het ter beschikking stellen van arbeidskrachten via uitzending of payrolling, het bemiddelen van werkzoekenden met het oog op directe indiensttreding, en het inzetten van arbeidskrachten op basis van enige andere constructie waarbij Oranjetalent betrokken is. Waar in deze voorwaarden "inlener" staat, wordt daaronder mede de opdrachtgever verstaan, en omgekeerd, voor zover de context dat toelaat.

Inleenovereenkomst: de overeenkomst tussen de onderneming en de inlener waarin de voorwaarden zijn vastgelegd waaronder arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld.

Inlenerstarief: het bedrag per tijdseenheid dat de inlener aan de onderneming verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht. Dit tarief omvat alle loonkosten, premies, toeslagen, vergoedingen en een marge voor de onderneming.

Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst tussen de formeel werkgever en de arbeidskracht op grond van artikel 7:690 BW, waarbij de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld aan een inlener.

Payrollovereenkomst: de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:692 BW waarbij de formeel werkgever de arbeidskracht uitsluitend met toestemming van de opdrachtgever aan derden ter beschikking mag stellen.

Arbeidsbemiddeling: het op verzoek van de opdrachtgever selecteren en voorstellen van geschikte werkzoekenden met het oog op een mogelijke arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en werkzoekende, ook wel werving en selectie genoemd.

Arbeidsbemiddelingsovereenkomst: de overeenkomst tussen Oranjetalent en een opdrachtgever voor het verrichten van arbeidsbemiddeling.

Werkzoekende: de natuurlijke persoon die door Oranjetalent in het kader van arbeidsbemiddeling aan een opdrachtgever wordt voorgesteld.

Bemiddelingsvergoeding: de vergoeding die de opdrachtgever aan Oranjetalent verschuldigd is voor arbeidsbemiddeling, zoals bepaald in artikel 13.

Artikel 2: Toepasselijkheid van deze voorwaarden

2.1 Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding, offerte en overeenkomst tussen de onderneming en een inlener of opdrachtgever, ongeacht de vorm van de dienstverlening, waaronder uitzending, payrolling, arbeidsbemiddeling en iedere andere vorm van terbeschikkingstelling of inzet van arbeidskrachten.

2.2 Eerdere toepassing van deze voorwaarden geldt stilzwijgend ook voor volgende aanbiedingen en overeenkomsten.

2.3 Alle aanbiedingen en offertes zijn vrijblijvend, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

2.4 De toepasselijkheid van algemene of afwijkende voorwaarden van de inlener of opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen, tenzij deze schriftelijk door de onderneming zijn aanvaard.

2.5 Afwijkingen van deze voorwaarden gelden alleen indien deze schriftelijk zijn overeengekomen en uitsluitend voor de overeenkomst waarvoor zij zijn gemaakt.

2.6 De onderneming mag deze voorwaarden wijzigen. Wijzigingen gelden ook voor bestaande overeenkomsten, mits schriftelijk bekendgemaakt en met inachtneming van een termijn van één maand na bekendmaking.

2.7 Alle in deze voorwaarden en in aanbiedingen en overeenkomsten genoemde bedragen en tarieven zijn exclusief btw, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

Artikel 3: Totstandkoming van de overeenkomst

3.1 De overeenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van een aanbieding, door ondertekening van een inleen- of arbeidsbemiddelingsovereenkomst, of door de feitelijke terbeschikkingstelling van een arbeidskracht dan wel het feitelijk voorstellen van een werkzoekende.

3.2 De specifieke voorwaarden van de dienstverlening staan in de inleenovereenkomst of de arbeidsbemiddelingsovereenkomst.

3.3 Wijzigingen van de overeenkomst gelden pas na schriftelijke bevestiging door de onderneming.

Artikel 4: Wijze van facturering

4.1 Facturen voor terbeschikkingstelling zijn gebaseerd op de goedgekeurde tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventuele bijkomende kosten. Facturen voor arbeidsbemiddeling zijn gebaseerd op de bemiddelingsvergoeding zoals bepaald in Hoofdstuk 2.

4.2 De inlener is verantwoordelijk voor juiste, tijdige en volledige accordering van de tijdverantwoording.

4.3 Accordering gebeurt via (digitale) ondertekening, tenzij anders overeengekomen.

4.4 De inlener is aansprakelijk voor schade die de onderneming lijdt door niet-naleving van deze verplichtingen.

4.5 Bij verschil in urenregistratie geldt de opgave van de onderneming, tenzij de inlener het tegendeel bewijst.

4.6 Bij betwisting van de urenregistratie door de arbeidskracht geldt diens opgave, tenzij de inlener bewijs van het tegendeel levert.

4.7 Bij ontbrekende tijdverantwoording kan de onderneming factureren op basis van de bij haar bekende gegevens, waaronder de overeengekomen of gebruikelijke arbeidsomvang.

4.8 De betalingstermijn is 14 dagen na factuurdatum, zonder inhouding, opschorting of verrekening.

Artikel 5: Betalingsvoorwaarden

5.1 Alleen betaling aan de onderneming werkt bevrijdend. Betaling aan de arbeidskracht is niet toegestaan en bevrijdt de inlener niet.

5.2 Betwisting van een factuur moet binnen 8 dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd worden gemeld. Na deze termijn geldt de factuur als aanvaard.

5.3 Betwisting schort de betalingsverplichting niet op.

5.4 Bij overschrijding van de betalingstermijn is de inlener zonder ingebrekestelling in verzuim en is de wettelijke handelsrente verschuldigd vanaf de vervaldatum tot de dag van volledige betaling.

5.5 Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten die de onderneming maakt ter incasso van openstaande bedragen komen voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke kosten bedragen 15% van de openstaande hoofdsom, met een minimum van € 250 per factuur, onverminderd het recht van de onderneming om de werkelijk gemaakte kosten te vorderen indien deze hoger zijn.

5.6 De onderneming kan te allen tijde zekerheid verlangen voor de nakoming van de betalingsverplichtingen, bijvoorbeeld in de vorm van een voorschot of bankgarantie.

5.7 Indien de inlener de gevraagde zekerheid niet of niet tijdig stelt, is hij zonder ingebrekestelling in verzuim en mag de onderneming haar dienstverlening opschorten.

Artikel 6: Ontbinding

6.1 Bij een tekortkoming in de nakoming mag de overeenkomst na ingebrekestelling en een redelijke termijn voor herstel worden ontbonden.

6.2 Ontbinding is zonder ingebrekestelling mogelijk bij faillissement, surseance van betaling, liquidatie, beslag op een aanzienlijk deel van het vermogen of staking van de onderneming van de inlener.

6.3 Ontbinding geldt alleen voor het nog niet uitgevoerde deel van de overeenkomst.

6.4 Reeds gefactureerde bedragen blijven verschuldigd en worden bij ontbinding direct opeisbaar.

Artikel 7: Aansprakelijkheid

7.1 De onderneming is niet aansprakelijk voor schade ontstaan door of aan de arbeidskracht, de inlener of derden, behoudens het bepaalde in dit artikel.

7.2 Indien de onderneming ondanks het voorgaande aansprakelijk is, is deze aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekering van de onderneming in het betreffende geval uitkeert. Indien de verzekering geen dekking biedt of niet tot uitkering

komt, is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat de onderneming aan de inlener heeft gefactureerd in de maand voorafgaand aan het ontstaan van de schade.

7.3 De onderneming is nooit aansprakelijk voor indirecte schade of gevolgschade, waaronder gederfde winst, gemiste besparingen, bedrijfsstagnatie en schade door bedrijfsonderbreking.

7.4 De inlener dient zelf voldoende verzekerd te zijn tegen de risico's van de werkzaamheden en vrijwaart de onderneming tegen aanspraken van derden, waaronder de arbeidskracht.

7.5 De aansprakelijkheidsbeperkingen in dit artikel gelden niet bij opzet of grove schuld van de onderneming.

7.6 De onderneming mag schade herstellen of beperkende maatregelen nemen voordat een vergoeding aan de orde is.

7.7 De inlener of opdrachtgever die de verplichtingen uit deze voorwaarden, de overeenkomst of enige andere afspraak met de onderneming niet of niet behoorlijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de onderneming. Dit geldt in aanvulling op de gevallen waarin de schadevergoedingsplicht elders in deze voorwaarden afzonderlijk is geregeld.

Artikel 8: Overmacht

8.1 Bij overmacht worden de verplichtingen van de onderneming opgeschort zolang de overmacht voortduurt.

8.2 Onder overmacht wordt onder meer verstaan: staking, overheidsmaatregelen, oorlog, epidemie, ziekte of uitval van arbeidskrachten, stroomuitval, storingen in ICT-systemen en iedere andere omstandigheid buiten de invloedssfeer van de onderneming.

8.3 De onderneming meldt overmacht zo snel mogelijk aan de inlener.

8.4 Indien de overmacht langer dan drie maanden voortduurt, mogen beide partijen de overeenkomst schriftelijk beëindigen voor het nog niet uitgevoerde deel.

8.5 Vergoedingen die verschuldigd zijn tot het moment van overmacht blijven verschuldigd.

8.6 De onderneming is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van overmacht.

Artikel 9: Geheimhouding

9.1 Partijen verstrekken geen vertrouwelijke informatie van de andere partij aan derden, tenzij dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst of wettelijk verplicht is.

9.2 De inlener mag de arbeidskracht verplichten tot geheimhouding en informeert de onderneming hierover vooraf.

9.3 De onderneming is niet aansprakelijk voor schending van geheimhouding door de arbeidskracht.

Artikel 10: Toepasselijk recht en bevoegde rechter

10.1 Op deze voorwaarden en alle overeenkomsten waarop zij van toepassing zijn, is Nederlands recht van toepassing.

10.2 Geschillen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter van de rechtbank Amsterdam, tenzij de onderneming ervoor kiest het geschil voor te leggen aan de rechter van de vestigingsplaats van de inlener.

Artikel 11: Slotbepalingen

11.1 Indien een bepaling van deze voorwaarden nietig is of vernietigd wordt, blijven de overige bepalingen van kracht. Partijen treden in overleg om de betreffende bepaling te vervangen door een geldige bepaling die de strekking van de oorspronkelijke bepaling zo dicht mogelijk benadert.

11.2 De onderneming mag haar rechten en verplichtingen uit de overeenkomst overdragen aan een derde, waaronder de formeel werkgever. De inlener mag dit alleen met voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming.

11.3 Deze voorwaarden zijn te raadplegen op www.oranjetalent.nl en worden op verzoek kosteloos toegezonden.

Hoofdstuk 2: Arbeidsbemiddeling

Artikel 12: Toepasselijkheid

12.1 De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op iedere overeenkomst tot arbeidsbemiddeling tussen Oranjetalent en een opdrachtgever.

12.2 De bepalingen van Hoofdstuk 1 zijn van overeenkomstige toepassing op arbeidsbemiddeling. Bij tegenstrijdigheid prevaleren de bepalingen van dit hoofdstuk.

Artikel 13: Bemiddelingsvergoeding

13.1 De door de opdrachtgever aan Oranjetalent verschuldigde bemiddelingsvergoeding bestaat uit:

a. een van tevoren vast overeengekomen bedrag, of

b. een overeengekomen percentage van het aan de werkzoekende aangeboden fulltime bruto jaarsalaris, te vermeerderen met vakantiebijslag.

13.2 Indien partijen geen bemiddelingsvergoeding zijn overeengekomen, geldt een bemiddelingsvergoeding van 20% van het aan de werkzoekende aangeboden fulltime bruto jaarsalaris, inclusief vakantiebijslag en exclusief btw. Bij een parttime dienstverband wordt het salaris herleid naar een fulltime jaarsalaris op basis van een werkweek van 40 uur, tenzij bij de opdrachtgever een andere fulltime norm geldt.

13.3 Onder het bruto jaarsalaris wordt verstaan het overeengekomen bruto maandsalaris maal twaalf, vermeerderd met vakantiebijslag en vaste toeslagen, zoals een dertiende maand of gegarandeerde bonus.

13.4 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de bemiddelingsvergoeding verschuldigd zodra de arbeidsbemiddeling leidt tot een arbeidsovereenkomst of andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 20 met een door Oranjetalent voorgestelde werkzoekende.

13.5 De bemiddelingsvergoeding wordt gefactureerd op de datum waarop de werkzoekende bij de opdrachtgever in dienst treedt of feitelijk met de werkzaamheden aanvangt, afhankelijk van welk moment eerder is. De vergoeding blijft volledig verschuldigd ongeacht een latere beëindiging van de arbeidsverhouding, om welke reden dan ook.

13.6 De opdrachtgever verstrekt Oranjetalent op eerste verzoek een kopie van de arbeidsovereenkomst of een schriftelijke opgave van het overeengekomen salaris, ter vaststelling van de bemiddelingsvergoeding. Blijft deze opgave uit, dan mag Oranjetalent de vergoeding vaststellen op basis van het in de vacature vermelde of het marktconforme salaris.

13.7 De bemiddelingsvergoeding is ook verschuldigd als de werkzoekende op andere wijze, bijvoorbeeld via terbeschikkingstelling door een derde of als zelfstandige, werkzaamheden voor de opdrachtgever gaat verrichten.

13.8 Oranjetalent verstrekt geen garantie op de duur van de arbeidsverhouding en is niet gehouden tot kosteloze vervanging of terugbetaling, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsbemiddelingsovereenkomst.

13.9 De specifieke voorwaarden voor de arbeidsbemiddeling worden opgenomen in de arbeidsbemiddelingsovereenkomst. Eventuele pro memorie posten worden op basis van nacalculatie in rekening gebracht.

Artikel 14: Rechten en verplichtingen van de opdrachtgever

14.1 De opdrachtgever verstrekt volledige en juiste informatie over de vacature, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en overige relevante aspecten.

14.2 De opdrachtgever verplicht zich tot tijdige en actieve communicatie gedurende de bemiddelingsprocedure en informeert Oranjetalent zonder uitstel over de uitkomst van gesprekken en over het aangaan van een arbeidsverhouding met een voorgestelde werkzoekende.

Artikel 15: Verplichtingen van Oranjetalent

15.1 Oranjetalent spant zich in om een geschikte werkzoekende voor te stellen, met inachtneming van zorgvuldigheid, geschiktheid en discretie. Deze verplichting is een inspanningsverplichting, geen resultaatsverplichting.

15.2 Oranjetalent behoudt de vrijheid om te bepalen op welke wijze en via welke kanalen de bemiddeling plaatsvindt, tenzij anders overeengekomen.

15.3 De opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor de uiteindelijke selectie van de werkzoekende en voor het controleren van diploma's, referenties, identiteit en werkvergunning, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 16: Geheimhouding en gegevensverwerking

16.1 Partijen verplichten zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die in het kader van de arbeidsbemiddeling wordt gedeeld. Gegevens van voorgestelde werkzoekenden worden door de opdrachtgever niet aan derden verstrekt.

16.2 Oranjetalent verwerkt persoonsgegevens van werkzoekenden en opdrachtgevers conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Artikel 17: Duur, wijziging en beëindiging van de bemiddelingsovereenkomst

17.1 De bemiddelingsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

17.2 Beëindiging kan schriftelijk plaatsvinden met een opzegtermijn van 14 dagen, tenzij anders overeengekomen.

17.3 Wijzigingen dienen schriftelijk te worden bevestigd door beide partijen.

17.4 Beëindiging van de bemiddelingsovereenkomst laat de verplichtingen uit artikel 13 en artikel 20 ten aanzien van reeds voorgestelde werkzoekenden onverlet.

Artikel 18: Annulering of intrekking van de vacature

18.1 Indien een vacature wordt ingetrokken of de opdracht wordt geannuleerd nadat Oranjetalent reeds werkzoekenden heeft voorgesteld, is Oranjetalent gerechtigd de gemaakte kosten en bestede uren in rekening te brengen tegen het gebruikelijke uurtarief van Oranjetalent, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 19: Aansprakelijkheid en vrijwaring

19.1 Oranjetalent is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van het handelen of nalaten van een voorgestelde werkzoekende, noch voor schade voortvloeiend uit het aangaan van een arbeidsverhouding met een voorgestelde werkzoekende.

19.2 De opdrachtgever vrijwaart Oranjetalent tegen aanspraken van derden, waaronder de werkzoekende, tenzij sprake is van opzet of grove nalatigheid van Oranjetalent.

Artikel 20: Aangaan arbeidsverhouding met voorgestelde werkzoekende

20.1 De opdrachtgever die gedurende de looptijd van de opdracht tot arbeidsbemiddeling of binnen twaalf (12) maanden na het voorstellen van een werkzoekende een arbeidsverhouding aangaat met een door Oranjetalent voorgestelde werkzoekende, is de overeengekomen bemiddelingsvergoeding verschuldigd, of bij gebreke daarvan de bemiddelingsvergoeding van artikel 13 lid 2. Dit geldt:

a. ongeacht de vorm van de arbeidsverhouding, waaronder een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst van opdracht, detachering, payrolling, inhuur als zelfstandige of terbeschikkingstelling via derden;

b. ongeacht of de arbeidsverhouding betrekking heeft op de oorspronkelijk aangeboden functie of op een geheel andere functie;

c. ongeacht of de arbeidsverhouding wordt aangegaan door de opdrachtgever zelf of door een aan hem gelieerde onderneming;

d. ook indien de werkzoekende aanvankelijk door de opdrachtgever is afgewezen of de werkzoekende aanvankelijk de functie heeft afgewezen.

20.2 De bemiddelingsvergoeding is in de gevallen van lid 1 zonder nadere ingebrekestelling opeisbaar en wordt gefactureerd overeenkomstig artikel 13 lid 5. Artikel 13 lid 6 is van overeenkomstige toepassing.

20.3 De opdrachtgever meldt het aangaan van een arbeidsverhouding als bedoeld in lid 1 zonder uitstel schriftelijk aan Oranjetalent.

20.4 Een werkzoekende geldt als voorgesteld zodra Oranjetalent diens naam, cv of profiel aan de opdrachtgever heeft verstrekt. Indien de opdrachtgever de werkzoekende al kende en reeds met deze in gesprek was, meldt hij dit binnen twee werkdagen na het voorstel schriftelijk aan Oranjetalent. Bij gebreke van een tijdige melding geldt de werkzoekende als door Oranjetalent voorgesteld.

20.5 Indien de opdrachtgever twijfelt of een voorgenomen samenwerking onder dit artikel valt, is hij gehouden hierover voorafgaand overleg te voeren met Oranjetalent.

Hoofdstuk 3: Uitzenden en payrolling

Artikel 21: Toepasselijkheid

21.1 De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten via uitzending (artikel 7:690 BW) of payrolling (artikel 7:692 BW).

21.2 De bepalingen van Hoofdstuk 1 zijn van overeenkomstige toepassing. De bepalingen in dit hoofdstuk zijn aanvullend op de algemene bepalingen en prevaleren in geval van tegenstrijdigheid.

21.3 De arbeidskracht is in dienst van Oranjetalent of van Nedflex als formeel werkgever. In het laatste geval treedt Oranjetalent op als contractpartij en aanspreekpunt van de inlener, verzorgt Nedflex de verloning en de arbeidsrechtelijke werkgeversverplichtingen en worden facturen verzonden door of namens de formeel werkgever. De inlener aanvaardt dat de terbeschikkingstelling in dat geval feitelijk plaatsvindt door Nedflex en dat deze voorwaarden onverkort gelden in de verhouding tussen de inlener en Nedflex.

21.4 Oranjetalent informeert de inlener in de inleenovereenkomst of bij aanvang van de terbeschikkingstelling wie de formeel werkgever van de arbeidskracht is.

Artikel 22: Selectie en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

22.1 De onderneming selecteert arbeidskrachten aan de hand van de functie-eisen en wensen van de inlener. Niet-functierelevante of discriminerende selectiecriteria worden niet gehonoreerd, tenzij wettelijk toegestaan.

22.2 De arbeidskracht werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener betracht jegens de arbeidskracht dezelfde zorgvuldigheid als tegenover eigen personeel.

22.3 De inlener mag de arbeidskracht niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming doorlenen aan derden of buiten Nederland laten werken. Overtreding geeft de onderneming het recht de overeenkomst per direct te beëindigen en leidt tot volledige schadeloosstelling.

22.4 De onderneming kan te allen tijde voorstellen tot vervanging van een arbeidskracht doen, bijvoorbeeld bij ziekte, verlof of reorganisatie. Indien de vervanging gevolgen heeft voor het tarief, worden hierover vooraf afspraken gemaakt.

Artikel 23: Inhoud, duur en einde van de terbeschikkingstelling

23.1 De specifieke voorwaarden van de terbeschikkingstelling worden vastgelegd in de inleenovereenkomst.

23.2 Terbeschikkingstelling kan zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd plaatsvinden.

23.3 Bij onbepaalde tijd gelden de opzegtermijnen zoals afgesproken of, bij gebrek daaraan, zoals opgenomen in artikel 29 lid 5.

23.4 Indien een oproepkracht met een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week wordt opgeroepen en er wordt minder dan 3 uur gewerkt, is alsnog 3 uur verschuldigd indien:

a. de werktijden niet schriftelijk zijn vastgelegd, of

b. sprake is van een oproepovereenkomst.

23.5 Indien de inlener een oproep wijzigt of intrekt binnen 4 dagen voor aanvang, blijft het inlenerstarief over de oorspronkelijk geplande uren verschuldigd.

23.6 De formeel werkgever is wettelijk verplicht om na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. De inlener werkt hieraan mee en verstrekt tijdig de daarvoor benodigde informatie.

23.7 Bij afloop van de overeenkomst kan de onderneming de inlener vijf weken vooraf vragen of verlenging gewenst is. De inlener reageert binnen drie werkdagen. Blijft een reactie uit, dan kan de onderneming de loondoorbetalingsverplichtingen jegens de arbeidskracht die daaruit voortvloeien bij de inlener in rekening brengen.

Artikel 24: Informatieverplichtingen van de inlener

24.1 Voor aanvang van de terbeschikkingstelling verstrekt de inlener informatie over arbeidsduur, werktijden, functienaam, beloning, arbeidsvoorwaarden en eventuele bedrijfsregelingen.

24.2 De inlener informeert de onderneming schriftelijk over de toepasselijke cao, rechtspositieregeling, pensioenregeling en alle overige relevante arbeidsvoorwaarden, inclusief wijzigingen daarin, zodat de inlenersbeloning correct kan worden toegepast.

24.3 Bij opvolgend werkgeverschap is de inlener verplicht de onderneming juist en volledig te informeren over het arbeidsverleden van de arbeidskracht bij de inlener of een aan hem gelieerde onderneming.

24.4 Verzuim of onjuiste informatie van de inlener kan leiden tot tariefaanpassing met terugwerkende kracht, schadevergoeding en aansprakelijkheid van de inlener voor alle daaruit voortvloeiende kosten, waaronder naheffingen en boetes.

24.5 Indien de inlener een auto of ander bedrijfsmiddel ter beschikking stelt aan de arbeidskracht, wordt dit vooraf afgestemd met de onderneming in verband met de fiscale verwerking.

Artikel 25: Het inlenerstarief

25.1 De inlener is het overeengekomen inlenerstarief verschuldigd voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht.

25.2 Het inlenerstarief is gebaseerd op het aan de arbeidskracht verschuldigde loon en de inlenersbeloning, inclusief toeslagen, vergoedingen, cao-verplichtingen, werkgeverslasten en een marge voor dienstverlening.

25.3 Tariefwijzigingen als gevolg van wijzigingen in loon, cao, arbeidsvoorwaarden, sociale lasten of wet- en regelgeving worden automatisch doorberekend vanaf het moment van de wijziging.

25.4 Indien een arbeidskracht bij aanvang niet blijkt te voldoen, meldt de inlener dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden. In dat geval is de inlener uitsluitend het loon over de gewerkte periode, de werkgeverslasten en de cao-verplichtingen verschuldigd. Na deze termijn is het volledige inlenerstarief verschuldigd.

Artikel 26: Overname van de arbeidskracht door de inlener

26.1 Indien de inlener een arbeidsovereenkomst of andere samenwerking wil aangaan met een arbeidskracht die door de onderneming ter beschikking is gesteld of is voorgesteld, stelt hij de onderneming hiervan vooraf schriftelijk op de hoogte. Partijen treden vervolgens in overleg.

26.2 Het staat de inlener vrij om een arbeidskracht na afloop van de terbeschikkingstelling rechtstreeks in dienst te nemen. In dat geval is de inlener aan de onderneming een overnamevergoeding verschuldigd als redelijke vergoeding voor de door de onderneming gemaakte kosten van werving, selectie, opleiding en terbeschikkingstelling.

26.3 De overnamevergoeding is gelijk aan de bemiddelingsvergoeding die voor de betreffende functie is overeengekomen of, bij gebreke daarvan, de bemiddelingsvergoeding van artikel 13 lid 2 (20% van het fulltime bruto jaarsalaris inclusief vakantiebijslag). Deze vergoeding wordt verminderd naar rato van het aantal volledige kalendermaanden dat de arbeidskracht via de onderneming bij de inlener werkzaam is geweest, berekend over een periode van twaalf (12) maanden. Per volledige gewerkte maand vervalt een twaalfde deel van de vergoeding. Na twaalf volledige gewerkte maanden is geen overnamevergoeding meer verschuldigd.

26.4 Het bruto jaarsalaris voor de berekening van de overnamevergoeding is het salaris dat de inlener de arbeidskracht bij indiensttreding aanbiedt, of bij gebreke van een opgave het loon dat de arbeidskracht laatstelijk via de onderneming verdiende, herleid naar een fulltime jaarsalaris inclusief vakantiebijslag.

26.5 Is een arbeidskracht door de onderneming aan de inlener voorgesteld, maar heeft deze nog niet of korter dan één volledige maand via de onderneming bij de inlener gewerkt, dan is bij overname de volledige overnamevergoeding verschuldigd.

26.6 De overnamevergoeding is verschuldigd indien de inlener binnen twaalf (12) maanden na het einde van de terbeschikkingstelling of na het voorstel van de arbeidskracht een arbeidsverhouding met de arbeidskracht aangaat, rechtstreeks of via een derde. Onder een arbeidsverhouding wordt mede verstaan:

a. een arbeidsovereenkomst;
b. een overeenkomst van opdracht of inhuur als zelfstandige;
c. aanneming van werk;
d. inlening of doorlening via een andere onderneming;
e. een arbeidsverhouding met een aan de inlener gelieerde onderneming.

26.7 Het is de inlener niet toegestaan een arbeidskracht ertoe te bewegen zijn uitzend- of payrollovereenkomst met de formeel werkgever te beëindigen om vervolgens via een derde bij de inlener werkzaam te zijn. Handelt de inlener hiermee in strijd, dan is hij naast de overnamevergoeding gehouden tot vergoeding van alle overige schade van de onderneming.

26.8 De overnamevergoeding wordt gefactureerd op de datum waarop de arbeidskracht bij de inlener in dienst treedt of feitelijk met de werkzaamheden aanvangt. Artikel 13 lid 6 en lid 7 zijn van overeenkomstige toepassing.

26.9 Indien de inlener twijfelt of een voorgenomen samenwerking onder dit artikel valt, is hij verplicht hierover voorafgaand overleg te voeren met de onderneming.

Artikel 27: Zorgplicht en veiligheid

27.1 De inlener is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving conform de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7:658 BW.

27.2 De inlener verstrekt de arbeidskracht voor aanvang van de werkzaamheden de benodigde instructies, middelen, persoonlijke beschermingsmiddelen en toegang tot de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

27.3 De inlener is aansprakelijk voor schade die de arbeidskracht lijdt tijdens de uitvoering van de werkzaamheden, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de arbeidskracht.

27.4 De inlener meldt ieder bedrijfsongeval waarbij de arbeidskracht betrokken is direct aan de onderneming en verstrekt op verzoek een kopie van de ongevalsrapportage.

27.5 De inlener is verplicht tot het afsluiten van een afdoende aansprakelijkheidsverzekering en vrijwaart de onderneming en de formeel werkgever tegen aanspraken van de arbeidskracht en derden.

Artikel 28: Identificatie en persoonsgegevens

28.1 De inlener controleert bij aanvang de identiteit van de arbeidskracht aan de hand van een origineel identiteitsdocument en verwerkt deze gegevens conform de geldende privacywetgeving (AVG).

28.2 De inlener zorgt ervoor dat persoonsgegevens van de arbeidskracht enkel worden verwerkt voor gerechtvaardigde doeleinden, in lijn met de afspraken met de onderneming.

28.3 Bij gezamenlijke verantwoordelijkheid stellen partijen een verwerkersovereenkomst op.

28.4 De inlener vrijwaart de onderneming tegen alle schade, claims en boetes bij schending van de privacyregels door de inlener.

Artikel 29: Beëindiging van de terbeschikkingstelling

29.1 De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege bij afloop van de overeengekomen termijn of door rechtsgeldige opzegging.

29.2 De onderneming kan de terbeschikkingstelling per direct beëindigen indien:

a. de inlener in verzuim is met zijn verplichtingen;
b. sprake is van wanbetaling, faillissement of surseance van betaling van de inlener;
c. sprake is van wangedrag van de inlener richting de arbeidskracht;
d. de inlener handelt in strijd met deze voorwaarden.

29.3 Bij tussentijdse beëindiging blijven de betalingsverplichtingen van de inlener bestaan over de opzegtermijn en, bij payrolling, tot het einde van de arbeidsovereenkomst van de arbeidskracht.

29.4 De onderneming mag de rechten en verplichtingen uit de overeenkomst overdragen aan een derde, waaronder de formeel werkgever.

29.5 Bij terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd zonder schriftelijk afgesproken opzegtermijn geldt een opzegtermijn van:

a. 10 werkdagen bij uitzending;
b. 1 maand bij payrolling met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
c. 3 maanden bij payrolling met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.