

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen

Artikel 1 – Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- **Onderneming:** de natuurlijke of rechtspersoon die arbeidskrachten aan een inlener of opdrachtgever ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding verrichten van arbeid, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst.
- **Arbeidskracht:** de natuurlijke persoon die in dienst van de onderneming 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.
- **Inleenovereenkomst:** de overeenkomst tussen de onderneming en de inlener of opdrachtgever waarin de voorwaarden zijn vastgelegd waaronder arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld.
- **Inlenerstarief:** het bedrag per tijdseenheid dat de inlener of opdrachtgever 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 onderneming en de arbeidskracht op grond van artikel 7:690 BW, waarbij de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever of inlener.
- **Payrollovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:692 BW waarbij de onderneming de arbeidskracht uitsluitend met toestemming van de opdrachtgever aan derden ter beschikking mag stellen.
- **Arbeidsbemiddelingsonderneming:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die ten behoeve van een opdrachtgever, een werkzoekende, of beiden bemiddelt met het doel een directe arbeidsverhouding tot stand te brengen tussen opdrachtgever en werkzoekende.
- **Arbeidsbemiddelingsovereenkomst:** de overeenkomst tussen de onderneming en een opdrachtgever en/of werkzoekende voor het verrichten van bemiddelingsdiensten.
- **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruikmaakt van de dienstverlening van Oranjetalent, waaronder mede begrepen:
 - het ter beschikking stellen van arbeidskrachten via uitzending of payroll;
 - het bemiddelen van werkzoekenden met het oog op directe indiensttreding;
 - het inzetten van arbeidskrachten voor werkzaamheden op basis van enige andere constructie waarbij Oranjetalent betrokken is.

Artikel 2 – Toepasselijkheid van deze voorwaarden

2.1 Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding en inleenovereenkomst tussen de onderneming en de inlener.

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

2.3 Alle aanbiedingen zijn vrijblijvend.

2.4 De onderneming is niet gebonden aan afwijkende voorwaarden van de inlener.

2.5 Wijzigingen gelden ook voor bestaande overeenkomsten, mits schriftelijk en met inachtneming van een maand na bekendmaking.

Artikel 3 – Totstandkoming van de inleenovereenkomst

3.1 De overeenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding of feitelijke terbeschikkingstelling.

3.2 De specifieke voorwaarden staan in de inleenovereenkomst.

3.3 Wijzigingen gelden pas na schriftelijke bevestiging door de onderneming.

Artikel 4 – Wijze van facturering

4.1 Facturen zijn gebaseerd op goedgekeurde tijdverantwoording, het inlenerstarief en bijkomende kosten.

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

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

4.4 De inlener is aansprakelijk voor schade bij 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 door de arbeidskracht geldt diens opgave, tenzij de inlener bewijs levert.

4.7 Bij ontbrekende tijdverantwoording kan de onderneming factureren op basis van bekende gegevens.

4.8 Betalingstermijn is 14 dagen na factuurdatum, zonder inhouding of verrekening.

Artikel 5 – Betalingsvoorwaarden

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

5.2 Betwisting van de factuur moet binnen 8 dagen schriftelijk worden gemeld.

5.3 Betwisting schort de betalingsverplichting niet op.

5.4 Bij te late betaling is de wettelijke handelsrente verschuldigd.

5.5 Alle (buiten)gerechtelijke kosten zijn voor rekening van de inlener.

5.6 De onderneming kan zekerheid verlangen zoals een voorschot of bankgarantie.

5.7 Geen of mislukte zekerheid = verzuim zonder ingebrekestelling.

Artikel 6 – Ontbinding

6.1 Bij tekortkoming mag de overeenkomst na ingebrekestelling en redelijke termijn worden ontbonden.

6.2 Ontbinding mag zonder ingebrekestelling bij faillissement, surseance, liquidatie of beslag.

6.3 Ontbinding geldt alleen voor het nog niet uitgevoerde deel.

6.4 Gefactureerde bedragen blijven verschuldigd en worden direct opeisbaar.

Artikel 7 – Aansprakelijkheid

7.1 De onderneming is niet aansprakelijk voor schade ontstaan door of aan de arbeidskracht, inlener of derden.

7.2 Eventuele aansprakelijkheid is beperkt tot het verzekerde bedrag of het maandbedrag voorafgaand aan de schade.

7.3 Gevolgschade wordt nooit vergoed.

7.4 De inlener dient zelf voldoende verzekerd te zijn en vrijwaart de onderneming.

7.5 Aansprakelijkheidsbeperkingen vervallen bij opzet of grove schuld.

7.6 De onderneming mag schade herstellen of beperkende maatregelen nemen.

Artikel 8 – Overmacht

8.1 Bij overmacht worden verplichtingen opgeschort.

8.2 Onder overmacht vallen o.a. staking, overheidsmaatregelen, oorlog, ziekte, stroomuitval.

8.3 De onderneming meldt overmacht direct.

8.4 Overmacht langer dan 3 maanden? Dan mogen partijen beëindigen.

8.5 Vergoedingen tot moment overmacht blijven verschuldigd.

8.6 Geen aansprakelijkheid bij overmacht.

Artikel 9 – Geheimhouding

9.1 Partijen geven geen vertrouwelijke informatie aan derden, tenzij noodzakelijk of wettelijk verplicht.

9.2 De inlener mag de arbeidskracht verplichten tot geheimhouding en moet de onderneming hierover informeren.

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 is Nederlands recht van toepassing.

10.2 Geschillen worden voorgelegd aan de rechtbank van het arrondissement van de vestigingsplaats van de onderneming.

Artikel 11 – Slotbepalingen

11.1 Bij nietigheid van een bepaling blijven de overige van kracht. Partijen treden in overleg voor vervanging.

11.2 De onderneming mag rechten en verplichtingen overdragen; de inlener alleen met toestemming.

Hoofdstuk 2 – Arbeidsbemiddeling

Artikel 12 – Vergoeding en inhoud van de arbeidsbemiddelingsovereenkomst

12.1 De door de opdrachtgever aan Oranjetalent verschuldigde vergoeding kan bestaan uit:

- een van tevoren vast overeengekomen bedrag, of
- een overeengekomen percentage van het aan de werkzoekende aangeboden fulltime bruto jaarsalaris, te vermeerderen met vakantiebijslag.

12.2 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is deze vergoeding alleen verschuldigd indien de arbeidsbemiddeling leidt tot een arbeidsovereenkomst of andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 21 lid 1, met een door Oranjetalent geselecteerde werkzoekende.

12.3 De vergoeding is ook verschuldigd als de werkzoekende op andere wijze – bijvoorbeeld middels terbeschikkingstelling – werkzaamheden voor de opdrachtgever gaat verrichten.

12.4 De specifieke voorwaarden voor de arbeidsbemiddeling worden opgenomen in de arbeidsbemiddelingsovereenkomst.

12.5 Eventuele pro memorie posten worden op basis van nacalculatie in rekening gebracht.

Artikel 13 - Aansprakelijkheid opdrachtgever

13.1 De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten niet of ondeugdelijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de uitzendonderneming. 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, opdrachten en/of overige overeenkomsten is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 14 – Definities en toepasselijkheid

14.1 Deze bepalingen zijn van toepassing op iedere overeenkomst tot arbeidsbemiddeling tussen Oranjetalent en een opdrachtgever.

14.2 Onder arbeidsbemiddeling wordt verstaan: het op verzoek van de opdrachtgever selecteren en voorstellen van geschikte werkzoekenden met het oog op een mogelijke arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en werkzoekende.

Artikel 15 – Rechten en verplichtingen van de opdrachtgever

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

15.2 De opdrachtgever verplicht zich tot tijdige en actieve communicatie gedurende de bemiddelingsprocedure.

Artikel 16 – Verplichtingen van Oranjetalent

16.1 Oranjetalent spant zich in om een geschikte werkzoekende voor te stellen, met inachtneming van zorgvuldigheid, geschiktheid en discretie.

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

Artikel 17 – Geheimhouding en gegevensverwerking

17.1 Partijen verplichten zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die in het kader van de arbeidsbemiddeling wordt gedeeld.

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

Artikel 18 – Duur, wijziging en beëindiging van de bemiddelingsovereenkomst

18.1 De bemiddelingsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

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

18.3 Wijzigingen dienen schriftelijk te worden bevestigd door beide partijen.

Artikel 19 – Annulering of intrekking van vacature

19.1 Indien een vacature wordt ingetrokken nadat Oranjetalent reeds kandidaten heeft voorgesteld, is Oranjetalent gerechtigd gemaakte kosten in rekening te brengen.

19.2 Bij annulering nadat gesprekken zijn gevoerd, is de volledige bemiddelingsvergoeding verschuldigd.

Artikel 20 – Aansprakelijkheid en vrijwaring

20.1 Oranjetalent is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van het handelen of nalaten van de voorgestelde werkzoekende.

20.2 De opdrachtgever vrijwaart Oranjetalent tegen aanspraken van derden, tenzij sprake is van opzet of grove nalatigheid door Oranjetalent.

Artikel 21 – Aangaan arbeidsverhouding met voorgestelde werkzoekende

21.1 Het is de opdrachtgever niet toegestaan om, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Oranjetalent, een arbeidsovereenkomst of enige andere vorm van samenwerking (waaronder begrepen overeenkomst van opdracht, detachering, payrolling of terbeschikkingstelling via derden) aan te gaan met een werkzoekende die door Oranjetalent is voorgesteld:

- a. gedurende de looptijd van de opdracht tot arbeidsbemiddeling;
- b. binnen een periode van zes (6) maanden na beëindiging van de opdracht;
- c. ongeacht of de samenwerking betrekking heeft op de oorspronkelijk aangeboden functie of op een geheel andere functie.

21.2 Indien de opdrachtgever in strijd met het bovenstaande handelt, is hij zonder nadere ingebrekestelling de volledig overeengekomen bemiddelingsvergoeding verschuldigd, zoals vermeld in artikel 13.

21.3 De vergoeding is ook verschuldigd indien de kandidaat aanvankelijk door de opdrachtgever is afgewezen, maar binnen zes maanden alsnog wordt aangenomen, direct of via een derde.

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

Hoofdstuk 3 – Uitzenden en Payrolling

Artikel 22 – Toepasselijkheid algemene bepalingen

22.1 De bepalingen van Hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden zijn van overeenkomstige toepassing op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten via uitzending (art. 7:690 BW) of payrolling (art. 7:692 BW).

22.2 De bepalingen in dit hoofdstuk zijn aanvullend op de algemene bepalingen en prevaleren in geval van tegenstrijdigheden.

Artikel 23 – Selectie en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

23.1 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.

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

23.3 De inlener mag de arbeidskracht niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming doorlenen aan derden of in het buitenland laten werken. Overtreding leidt tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst en volledige schadeloosstelling.

23.4 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 24 – Inhoud, duur en einde van de terbeschikkingstelling

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

24.2 Terbeschikkingstelling kan zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd plaatsvinden.

24.3 Bij onbepaalde tijd gelden opzegtermijnen zoals afgesproken of, bij gebrek daaraan, zoals opgenomen in artikel 30.5.

24.4 Indien een oproepkracht met 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.

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

24.6 De onderneming is verplicht om na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang conform de wet.

24.7 Bij afloop van de overeenkomst kan de onderneming de inlener vijf weken vooraf vragen of verlenging gewenst is. De inlener dient binnen drie werkdagen te reageren. Uitblijven van een reactie kan leiden tot vergoeding van loondoorbetalingsverplichtingen jegens de arbeidskracht.

Artikel 25 – Informatieverplichtingen van de inlener

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

25.2 De inlener informeert de onderneming schriftelijk over de toepasselijke cao, rechtspositieregeling, pensioenregeling, en alle overige relevante arbeidsvoorwaarden, inclusief wijzigingen.

25.3 Bij opvolgend werkgeverschap is de inlener verplicht de onderneming juist en volledig te informeren over het arbeidsverleden van de arbeidskracht bij de inlener.

25.4 Verzuim of onjuiste informatie van de inlener kan leiden tot terugwerkende tariefaanpassing, schadevergoeding en aansprakelijkheid.

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

Artikel 26 – Het inlenerstarief

26.1 De inlener is het overeengekomen tarief verschuldigd voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht.

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

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

26.4 Indien een arbeidskracht niet blijkt te voldoen, dient dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden gemeld te worden. In dat geval is de inlener het loon over die periode, de werkgeverslasten en cao-verplichtingen verschuldigd.

Artikel 27 – Rechtstreekse arbeidsverhouding met de arbeidskracht

27.1 Als de inlener een arbeidsovereenkomst of samenwerking met een ter beschikking gestelde arbeidskracht wil aangaan, stelt hij de onderneming hiervan vooraf schriftelijk op de hoogte. Partijen treden vervolgens in overleg.

27.2 Het is de inlener niet toegestaan om, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Oranjetalent, gedurende of binnen een periode van zes (6) maanden na beëindiging van de terbeschikkingstelling of na een voorstel, de arbeidskracht rechtstreeks of via een derde aan te nemen of werkzaamheden te laten verrichten – ongeacht of dit betreft de oorspronkelijk aangeboden functie of een andere functie.

27.3 Onder ‘samenwerking’ in lid 2 valt mede:

- a. een arbeidsovereenkomst;
- b. een overeenkomst van opdracht;
- c. aanneming van werk;
- d. doorlenen via een andere onderneming.

27.4 Indien de inlener handelt in strijd met het bepaalde in dit artikel, is hij zonder nadere ingebrekestelling een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het inlenerstarief over een fictieve periode van drie maanden, gebaseerd op de gemiddelde inzet voorafgaand aan het einde van de terbeschikkingstelling of voorstel.

27.5 Het is tevens verboden om arbeidskrachten actief ertoe te bewegen hun uitzend- of payrollovereenkomst met Oranjetalent te beëindigen om vervolgens via een derde bij de inlener werkzaam te zijn.

27.6 Indien een uitzendkracht als zodanig is aangeboden aan de inlener, is het de inlener ook niet toegestaan om deze arbeidskracht binnen een periode van zes (6) maanden na het voorstel of de terbeschikkingstelling, buiten Oranjetalent om, via een andere partij of rechtstreeks werkzaamheden te laten verrichten, tenzij hiervoor schriftelijke toestemming is verleend door Oranjetalent.

Artikel 28 – Zorgplicht en veiligheid

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

28.2 De inlener verstrekt de arbeidskracht de benodigde instructies, middelen, beschermingsmiddelen en toegang tot de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

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

28.4 De inlener is verplicht tot het afsluiten van een afdoende aansprakelijkheidsverzekering en vrijwaart de onderneming tegen aanspraken.

Artikel 29 – Identificatie en persoonsgegevens

29.1 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).

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

29.3 Bij gezamenlijke verantwoordelijkheid stellen partijen een verwerkersovereenkomst op.

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

Artikel 30 – Beëindiging en slotbepalingen

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

30.2 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;
- c. er sprake is van wangedrag richting de arbeidskracht;
- d. de inlener handelt in strijd met deze voorwaarden.

30.3 Bij tussentijdse beëindiging blijven de betalingsverplichtingen van de inlener over de opzegtermijn en tot einde arbeidsovereenkomst bestaan.

30.4 De onderneming mag de rechten en verplichtingen uit de overeenkomst overdragen aan een derde.

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

- 10 werkdagen bij uitzending;
- 1 maand bij payroll met bepaalde tijd;
- 3 maanden bij payroll met onbepaalde tijd.