

# Algemene voorwaarden

---

# Inhoudsopgave

<b>I</b>	<b>ALGEMENE INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>A II</b>	<b>DE UITZENDVERHOUDING</b>	<b>5</b>
<b>A III</b>	<b>KORTE TOELICHTING OP HOOFDLIJNEN VAN DE ALGEMENE VOORWAARDEN</b>	<b>6</b>
	1. Uitvoeren van de opdracht	6
	2. Duur van de opdracht	6
	3. Leiding en toezicht/ aansprakelijkheid	6
	4. Tarieven	6
	5. Betaling en facturering	7
	6. Het in dienst nemen van de uitzendkracht door de opdrachtgever	7
<b>A IV</b>	<b>ALGEMENE VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN DE UITZENDKRACHTEN</b>	<b>8</b>
	Artikel 1: werkingssfeer	8
	Artikel 2: definities	8
	Artikel 3: de Opdracht en de Terbeschikkingstelling	9
	Artikel 4: vervanging en beschikbaarheid	10
	Artikel 5: opschortingsrecht	10
	Artikel 6: werkprocedure	10
	Artikel 7: arbeidsduur en werktijden	10
	Artikel 8: bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	11
	Artikel 9: functie en beloning	11
	Artikel 10: goede uitoefening van leiding en toezicht/goed opdrachtgeverschap	12
	Artikel 11: arbeidsomstandigheden	12
	Artikel 12: aansprakelijkheid Opdrachtgever	12
	Artikel 13: opdrachtgeverstarief	13
	Artikel 14: bijzondere minimale betalingsverplichting van ten minste drie uur	14
	Artikel 15: betalingsverplichting volledige arbeidsomvang uitzendkracht	14
	Artikel 16: aangaan van een arbeidsverhouding van Opdrachtgever met Uitzendkracht	14
	Artikel 17: facturatie	15
	Artikel 18: betaling	16
	Artikel 19: inspanningsverplichting en aansprakelijkheid Uitzendonderneming	16
	Artikel 20: intellectueel en industrieel eigendom	17
	Artikel 21: geheimhouding	17
	Artikel 22: privacy	17
	Artikel 23: verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever	18
	Artikel 24: voorkoming van ontoelaatbare discriminatie	18
	Artikel 25: medezeggenschap	18
	Artikel 26: verplichtingen m.b.t. de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs	18
	Artikel 27: geschillen en toepasselijk recht	19
	Artikel 28: (gedeeltelijke) (ver)nietig(baar)heid algemene voorwaarden	19

<b>B V AANVULLENDE ALGEMENE VOORWAARDEN BIJ WERFING EN SELECTIE</b>	<b>20</b>
Artikel 1: werkingssfeer	20
Artikel 2: definities	20
Artikel 3: duur en einde Opdracht	20
Artikel 4: inhoud en uitvoering Opdracht	21
Artikel 5: aansprakelijkheid	21
Artikel 6: Fee	21
<b>C VI ALGEMENE VOORWAARDEN PAYROLLING</b>	<b>23</b>
Artikel 1: werkingssfeer	23
Artikel 2: definities	23
Artikel 3: aanmelden van de payrollmedewerker en werkprocedure	24
Artikel 4: aangaan, duur en einde opdracht	25
Artikel 5: nakoming opdracht	26
Artikel 6: arbeidsduur en werktijden payrollmedewerkers	27
Artikel 7: beloning payrollmedewerkers	27
Artikel 8: goede uitoefening van leiding en toezicht payrollmedewerkers	28
Artikel 9: arbeidsomstandigheden payrollmedewerkers	29
Artikel 10: tarieven	30
Artikel 11: tijdverantwoording	30
Artikel 12: indienstneming payrollmedewerker door opdrachtgever	31
Artikel 13: verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	31
Artikel 14: facturatie en betaling	31
Artikel 15: aansprakelijkheid van MatchWorks	33
Artikel 16: verzekering	33
Artikel 17: intellectueel en industrieel eigendom	33
Artikel 18: geheimhouding	33
Artikel 19: verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever	33
Artikel 20: voorkoming van discriminatie	34
Artikel 21: medezeggenschap	34
Artikel 22: privacy	34
Artikel 23: economische sancties	34
Artikel 24: geschillen en toepasselijk recht	35
Artikel 25: slotbepaling	35

# I Algemene inleiding

Deze algemene voorwaarden van MatchWorks B.V. (hierna: MatchWorks) zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van en met MatchWorks en iedere terbeschikkingstelling van een uitzend- of payrollkracht door in Nederland gevestigde uitzend- of payrollondernemingen die als 'een matchworks onderneming' hieraan gelieerd zijn.

MatchWorks bedrijven zijn lid van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (hierna: ABU) of Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (hierna: NBBU). De algemene voorwaarden die MatchWorks hanteert zijn mede gebaseerd op de algemene voorwaarden van de ABU | NBBU voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.

Daarnaast bevatten deze afwijkende en/of aanvullende bepalingen omtrent uitzenden-detacheren (A), werving & selectie (B) en payroll (C).

## **MatchWorks B.V.**

Zwolle November 2021

*De directie*

# A II De uitzendverhouding

De algemene voorwaarden die MatchWorks hanteert zijn specifiek opgesteld voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, omdat dit wezenlijk verschilt met bijvoorbeeld het leveren van goederen, diensten of het aannemen van werk.

Bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten komt er een uitzendverhouding tot stand tussen drie partijen:

1. opdrachtgever;
2. uitzendkracht;
3. uitzendonderneming (MatchWorks)

Om de onderlinge verhouding tussen de drie betrokken partijen goed te begrijpen volgt hieronder een korte toelichting.

- + Tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming komt een uitzendovereenkomst tot stand. Wat een uitzendovereenkomst inhoudt is gedefinieerd in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW). Kort gezegd komt het erop neer, dat de uitzendovereenkomst een bijzondere arbeidsovereenkomst is tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, waarbij de uitzendkracht de uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaamheden te verrichten. De uitzendkracht is dus formeel in dienst van de uitzendonderneming.
- + Tussen de uitzendkracht en de opdrachtgever komt geen (arbeids-)overeenkomst tot stand. De uitzendkracht is feitelijk werkzaam bij de opdrachtgever, die verantwoordelijk is voor het geven van de juiste instructies en een goede begeleiding op de werkplek. De leiding over de uitzendkracht en het toezicht op de werkzaamheden liggen bij de opdrachtgever. Een opdrachtgever moet een uitzendkracht net zo goed behandelen als zijn eigen personeel.

- + Tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming komt een overeenkomst van opdracht tot stand, op basis waarvan een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld en waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn. Bij die opdracht worden afspraken gemaakt over zaken als de functie, de ter beschikking te stellen uitzendkracht, de duur van de opdracht en het tarief.

Deze afspraken worden schriftelijk overeengekomen en/of door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever bevestigd. De uitzendkracht kan werkzaam zijn op basis van drie soorten overeenkomsten:

1. uitzendovereenkomst met 'uitzendbeding';
2. uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd;
3. of een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Als het uitzendbeding van toepassing is, eindigt de uitzendovereenkomst als de opdrachtgever de uitzending beëindigt of de uitzendkracht zich ziekmeldt.

Als de uitzendkracht werkzaam is op grond van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, dan betekent het einde van de uitzending, of ziekte van de uitzendkracht, niet automatisch het einde van de overeenkomst tussen uitzendkracht en uitzendonderneming.

In de ABU / NBBU CAO voor Uitzendkrachten is de rechtspositie en zijn de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht vastgelegd.

Naarmate de uitzendkracht langer voor de uitzendorganisatie werkzaam is, bouwt de uitzendkracht een sterkere rechtspositie op. Een voorbeeld hiervan is dat na verloop van tijd het uitzendbeding niet meer in de uitzendovereenkomst mag worden opgenomen.

# A III Korte toelichting op hoofdlijnen van de algemene voorwaarden

De belangrijkste onderwerpen uit de algemene voorwaarden worden hierna kort toegelicht. Op al onze aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten zijn de algemene voorwaarden van MatchWorks van toepassing, zoals te raadplegen en kosteloos te downloaden via [www.match-works.nl](http://www.match-works.nl).

## 1. Uitvoeren van de opdracht

De uitzendonderneming is deskundig op het gebied van het ter beschikking stellen van een uitzendkracht. De uitzendonderneming doet zijn uiterste best om een opdracht en de wensen van de opdrachtgever, bijvoorbeeld ten aanzien van de gevraagde opleiding, vaardigheden en beschikbaarheid van de uitzendkracht, zo goed mogelijk uit te voeren. De arbeidsmarkt is echter te grillig om de garantie te kunnen geven dat dit altijd lukt. Daarnaast is de uitzendonderneming afhankelijk van opdrachtgevers, de aard van het werk en de wensen van de uitzendkracht.

## 2. Duur van de opdracht

De uitzendonderneming stemt met de opdrachtgever de duur van de opdracht zo goed mogelijk af. Twee mogelijkheden:

- a) een opdracht voor een vaste bepaalde tijd, of bepaalde periode: deze opdracht kan niet tussentijds worden beëindigd, tenzij dit uitdrukkelijk tussen partijen wordt afgesproken;
- b) een opdracht voor onbepaalde tijd, een nog onbekende periode: deze opdracht kan altijd met inachtneming van een opzegtermijn worden beëindigd, tenzij dit gedurende een bepaalde periode is uitgesloten.

Als de opdrachtgever toerekenbaar zich niet aan de bepalingen uit de algemene voorwaarden of de afspraken zoals die zijn vastgelegd in de overeenkomst van opdracht houdt, dan kan de uitzendonderneming de opdracht beëindigen.

Dat geldt ook als de opdrachtgever in betalingsonmacht verkeert, bijvoorbeeld in geval van faillissement. Eveneens eindigt de opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, bijvoorbeeld omdat de uitzendkracht een andere baan heeft gevonden.

## 3. Leiding en toezicht/ aansprakelijkheid

Leiding over en toezicht op de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden door de uitzendkracht liggen bij de opdrachtgever.

De uitzendonderneming 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 voor de veiligheid op de werkplek.

De opdrachtgever wordt geacht de uitzendkracht net zo te instrueren, begeleiden en behandelen als zijn eigen werknemers. Zo merkt de Arbeidsomstandighedenwet de opdrachtgever aan als de “werkgever” van de uitzendkracht. De opdrachtgever is in het verlengde daarvan verantwoordelijk en aansprakelijk als zich schade voordoet en vrijwaart de uitzendonderneming daarvoor. De opdrachtgever wordt geadviseerd hierop zijn verzekeringspolis na te zien.

Voor een aantal wettelijke en andere verplichtingen, die voortvloeien uit de formele werkgeversrol, is de uitzendonderneming afhankelijk van de opdrachtgever. Bijvoorbeeld bij de beëindiging van de uitzending ‘op verzoek van de opdrachtgever’, regels over arbeidstijden en het verstrekken van een zogenaamd Arbodocument aan de uitzendkracht. De uitzendonderneming moet erop kunnen rekenen dat de opdrachtgever, waar nodig, zijn medewerking verleent en moet hem kunnen aanspreken als er kosten ontstaan doordat hij dit niet of niet tijdig doet.

## 4. Tarieven

Het tarief dat de opdrachtgever aan de uitzendonderneming moet betalen bevat de kosten

van de uitzendarbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies, et cetera) en een marge. De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht zijn gebaseerd op de ABU CAO voor Uitzendkrachten. In de ABU / NBBU CAO voor Uitzendkrachten is vastgelegd dat een uitzendkracht vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever recht heeft op de inlenersbeloning (tenzij hij behoort tot één van de specifieke groepen waar de ABU / NBBU -beloning op van toepassing is). De inlenersbeloning bestaat uitsluitend uit de looncomponenten die op grond van ABU /NBBU CAO voor Uitzendkrachten als inlenersbeloning worden gekwalificeerd.

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen is de uitzendonderneming afhankelijk van de informatie van de opdrachtgever over zijn beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. Op grond van die informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd. Mocht opdrachtgever de informatie over zijn beloningsregeling niet (tijdig) verstrekken, dan kan dit een onjuiste toepassing van de inlenersbeloning als gevolg hebben. Opdrachtgever is aansprakelijk voor de schade die uit de onjuiste toepassing van de inlenersbeloning voortvloeit.

De uitzendonderneming kan bij een onjuiste toepassing van de inlenersbeloning, het tarief dat opdrachtgever moet betalen met terugwerkende kracht wijzigen, in die zin dat het tarief in overeenstemming is met de aangepaste inlenersbeloning.

## 5. Betaling en facturering

Aan de hand van de tijdverantwoording vindt de uitbetaling en de facturering plaats. De tijdverantwoording vindt meestal plaats door middel van een zogenaamd (digitaal) werkbriefje dat de uitzendkracht inlevert bij de uitzendonderneming. Doordat de opdrachtgever het (digitale) werkbriefje ondertekent staat hij in voor de juiste gegevens die daarop vermeld staan.

Partijen kunnen ook afspreken dat de opdrachtgever de tijdverantwoording digitaal of op een andere manier bij de uitzendonderneming aanlevert. Tussen de opdrachtgever, de uitzendonderneming en de uitzendkracht moeten hierover vooraf dan wel duidelijke afspraken worden gemaakt. Het loon van de uitzendkracht wordt uitbetaald aan de hand van de tijdverantwoording (werkbriefje). Daarna factureert de uitzendonderneming de opdrachtgever.

Om de kosten van deze voorfinanciering in de hand te houden geldt een betalingstermijn van veertien (14)

dagen en is de opdrachtgever bij een te late betaling rente en invorderingskosten verschuldigd. Het debiteurenbeheer (Credit Management) van de uitzendonderneming kan worden verzorgd door een factoringmaatschappij. Bij factoring wordt het risico dat opdrachtgever niet of te laat betaalt overgedragen aan een financier (de factoringmaatschappij). Bij verlate betaling is het daarom mogelijk dat er schriftelijk of telefonisch contact met opdrachtgever wordt opgenomen door medewerkers van de factoringmaatschappij.

## 6. Het in dienst nemen van de uitzendkracht door de opdrachtgever

Primair is de bedrijfsvoering van de uitzendonderneming gericht op het ter beschikking stellen van uitzendkrachten aan opdrachtgevers die tijdelijk behoefte hebben aan personeel. De uitzendonderneming doet voor deze activiteit voortdurend investeringen, in tijd en geld, om goede (potentiele) uitzendkrachten te werven, te selecteren en aan zich te binden.

Dit kan alleen als vervolgens tewerkgestelde uitzendkrachten ook daadwerkelijk gedurende een bepaalde periode ter beschikking kunnen worden gesteld tegen de daarvoor geldende tarieven. Dat is dan ook de reden dat in de algemene voorwaarden bepaald is dat de opdrachtgever een vergoeding verschuldigd is als hij de uitzendkracht binnen een bepaalde termijn zelf in dienst neemt.

Zolang de uitzendkracht nog in dienst van de uitzendonderneming is en zolang de opdracht nog loopt, mag de opdrachtgever de uitzendkracht niet zelf in dienst nemen. Dit om te voorkomen dat er een dubbele dienstbetrekking ontstaat; één bij de uitzendonderneming en één bij de opdrachtgever. Daarnaast is de opdrachtgever in veel gevallen nog een vergoeding aan de uitzendonderneming verschuldigd als hij de uitzendkracht in dienst neemt als de opdracht is geëindigd.

Omdat de kosten van de uitzendarbeid ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, CAO-wijzigingen en/of wijzigingen van de sociale en/of fiscale premies, is de uitzendonderneming gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

# A IV Algemene voorwaarden voor het ter beschikking stellen van de uitzendkrachten

## Artikel 1: werkingsfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van MatchWorks en gelieerde ondernemingen voor zover vorenbedoelde (rechts) verhoudingen betrekking hebben op het ter beschikking stellen van uitzendkrachten aan opdrachtgevers. Voorts zijn deze voorwaarden van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van en met MatchWorks, dan wel één van haar dochterondernemingen.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden hierbij uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing in dien rechtsgeldig schriftelijk overeengekomen door MatchWorks en opdrachtgever.

## Artikel 2: definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

**Uitzendonderneming:** de Uitzendonderneming van MatchWorks die op basis van een overeenkomst Uitzendkrachten ter beschikking stelt aan Opdrachtgevers, dan wel de Uitzendonderneming die als ‘een ‘matchworks onderneming’ gebruikmaakt van de MatchWorks-formule.

**MatchWorks-formule:** de door MatchWorks ontwikkelde en gehanteerde werkwijze voor de exploitatie van algemene (non-specialistische) uitzendbureaus.

**Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met de Uitzendonderneming, teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.

**Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die een Uitzendkracht werkzaamheden onder diens

leiding en toezicht in het kader van een Opdracht, als bedoeld in lid 5 van dit artikel, laat uitvoeren.

**Opdracht:** de overeenkomst tussen een Opdrachtgever en de Uitzendonderneming op grond waarvan een enkele Uitzendkracht, als bedoeld in lid 3 van dit artikel, door de Uitzendonderneming aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het Opdrachtgeverstarief.

**Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een Uitzendkracht in het kader van een Opdracht.

**Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht en/of in de CAO, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht door de Uitzendonderneming aan de Opdrachtgever op verzoek van de Opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).

**CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) enerzijds en vakbonden zoals FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, LBV en De Unie anderzijds.

**Opdrachtgeverstarief:** het door de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.

**Inlenersbeloning:** de reaktens geldende beloning van een werknemer in dienst van de Opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de Uitzendkracht uitoefent. De Inlenersbeloning bestaat volgens de CAO 2019 – 2021 uit de navolgende elementen:

- + uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- + de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting



(naar keuze van de Uitzendonderneming te compenseren in tijd of geld);

- + toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen;
- + initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de Opdrachtgever bepaald;
- + kostenvergoedingen (voor zover de Uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
- + periodieken, hoogte en tijdstip als bij de Opdrachtgever bepaald.

**Vakkrachtenregeling:** de specifieke bepaling(en) in de bij de Opdrachtgever geldende CAO die betrekking heeft/hebben op de beloning (als bedoeld in lid 10 van dit artikel) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de (ABU / NBBU) CAO voor Uitzendkrachten en dien ten gevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht bij de betreffende Opdrachtgever.

**Week:** de kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

### Artikel 3: 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:
  - a) of voor een vaste periode;
  - b) óf voor een bepaalde periode;
  - c) óf voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt.

De Opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgesteld objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

#### Einde Opdracht

1. Opzegging van een Opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 30 kalenderdagen.
  - a) Tussentijdse opzegging van de Opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 30 kalenderdagen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
2. Elke Opdracht eindigt onverwijld op het tijdstip dat één van de partijen de Opdracht schriftelijk ontbindt, omdat:

- a) de andere partij in verzuim is;
- b) de andere partij geliquideerd is;
- c) de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.

Indien de Uitzendonderneming de ontbinding op één van deze gronden inroept, leidt dit niet tot enige aansprakelijkheid van de Uitzendonderneming voor de schade die de Opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de Uitzendonderneming onmiddellijk opeisbaar zijn.

#### Einde Terbeschikkingstelling

1. Het einde van de Opdracht betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Opdracht door de Opdrachtgever houdt in het verzoek van de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht rechtsgeldig is opgezegd, respectievelijk waartegen de Opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
2. Indien sprake is van een Opdracht voor bepaalde tijd voor de duur van meer dan zes maanden, dient de Opdrachtgever uiterlijk zes weken voor einde van de Opdracht aan de Uitzendonderneming te bevestigen of de Opdrachtgever de Opdracht wil verlengen en onder welke voorwaarden.
3. Indien tussen de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming het Uitzendbeding geldt, eindigt de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht op verzoek van de Opdrachtgever op het moment dat de Uitzendkracht 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 de Uitzendonderneming bevestigen.
4. De Terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de Uitzendonderneming de Uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever. De Uitzendonderneming schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever hierdoor lijdt.
5. Indien Opdrachtgever de opzegtermijn van 30 dagen voor het opzeggen van de Opdracht en de Terbeschikkingstelling niet in acht neemt en MatchWorks als gevolg daarvan - richting

de Uitzendkracht - niet kan voldoen aan de kennisgevingstermijn van 10 dagen uit de CAO, dan zal MatchWorks de vergoeding die zij aan de Uitzendkracht verschuldigd is wegens schending van de kennisgevingstermijn bij Opdrachtgever in rekening brengen.

#### Artikel 4: vervanging en beschikbaarheid

1. De Uitzendonderneming is te allen tijde gerechtigd een ter beschikking gestelde Uitzendkracht te vervangen. Hiervoor is geen toestemming van de Opdrachtgever vereist. De Opdrachtgever zal medewerking aan vervanging slechts op redelijke gronden weigeren. De Opdrachtgever zal een eventuele weigering desgevraagd schriftelijk motiveren.
2. De Uitzendonderneming schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever, indien de Uitzendonderneming om welke reden dan ook een (vervangende) Uitzendkracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de Opdracht of nadien overeengekomen aan de Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.
3. Indien de Uitzendkracht wordt vervangen door een andere Uitzendkracht zal de uur beloning ten aanzien van de vervangende Uitzendkracht opnieuw worden vastgesteld op de basis als vermeld in artikel 9 van deze algemene voorwaarden en zal het Opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig worden aangepast.

#### Artikel 5: opschortingsrecht

1. De Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de Uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
  - + dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; en
  - + de Opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de Uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld; én
  - + de Uitzendonderneming jegens de Uitzendkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.
  - + De Opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het Opdrachtgeverstaref niet verschuldigd.
3. Indien de Opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de

Opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de Uitzendkracht of de Uitzendkracht niet te werk kan stellen, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan de Uitzendonderneming het Opdrachtgeverstaref te voldoen over het per periode (Week, maand, en dergelijke) krachtens Opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

#### Artikel 6: werkprocedure

1. De Opdrachtgever verstrekt de Uitzendonderneming voor aanvang van de Opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Opdracht.
2. De Uitzendonderneming bepaalt aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende Uitzendkrachten, welke Uitzendkrachten zij aan de Opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de Opdracht. De Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde Uitzendkracht af te wijzen, waardoor de Terbeschikkingstelling van de voorgestelde uitzendkracht geen doorgang vindt.
3. De Uitzendonderneming schiet niet tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de Opdrachtgever en de Uitzendonderneming, voorafgaande aan een mogelijke Opdracht, waaronder begrepen 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.
4. De Uitzendonderneming is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de Opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de Terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake bij de Uitzendonderneming indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Uitzendonderneming bij de selectie.

#### Artikel 7: arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur, de pauze en de rusttijden van de

Uitzendkracht zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Opdrachtgever staat ervoor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet erop toe dat de Uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

2. Vakantie en verlof van de Uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de CAO.
3. Indien en voor zover de Uitzendkracht voor de uitvoering van de Opdracht specifieke scholing dan wel (werk)instructies behoeft, worden de uren die de Uitzendkracht aan deze scholing en/of werkinstructies besteedt, als gewerkte uren in rekening gebracht bij de Opdrachtgever. Uren die aan overige, niet specifiek voor de Opdracht benodigde, scholing worden besteed zullen niet in rekening worden gebracht aan de Opdrachtgever, tenzij dit anders is overeengekomen. De voor overige scholing benodigde afwezigheidsperiodes worden in overleg tussen de Opdrachtgever en de Uitzendonderneming vastgesteld en, zo mogelijk, bij de aanvang van de Opdracht overeengekomen.

### Artikel 8: bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

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

### Artikel 9: functie en beloning

1. Voor aanvang van de Opdracht verstrekt de Opdrachtgever de omschrijving van de door de Uitzendkracht uit te oefenen functie en de

bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de Opdrachtgever.

2. De beloning van de Uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de Inlenersbeloning, zie hierna lid 4 en lid 6) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemmen met de werkelijk door de Uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan tijdens de Opdracht worden aangepast, indien de Uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de Inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de Uitzendonderneming de beloning van de Uitzendkracht én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de Uitzendonderneming verschuldigd.
4. De Uitzendonderneming is op grond van de CAO verplicht vanaf de eerste dag van de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever de Inlenersbeloning toe te passen, tenzij hij behoort tot één van de specifieke groepen waar de ABU-beloning van toepassing is.
5. Indien de Uitzendonderneming met de Opdrachtgever is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de Uitzendkracht de Inlenersbeloning toe te passen en/of indien sprake is van een Vakkrachtenregeling, past de Uitzendonderneming de Inlenersbeloning toe vanaf de eerste werkdag van de Uitzendkracht en zal de Opdrachtgever vóór aanvang van de werkzaamheden de Uitzendonderneming voorzien van de in lid 1 van dit artikel genoemde informatie.
6. De Opdrachtgever stelt de Uitzendonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de Inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen. Dit lid is niet van toepassing indien en zo lang als de uitzendkracht beloofd overeenkomstig de cao-beloning voor de allocatiegroep.

7. Indien en voor zover de Opdrachtgever in het kader van dit artikel onjuiste, of onvolledige informatie verstrekt, komen alle gevolgen die daaruit voortvloeien voor rekening van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever zal de Uitzendonderneming ter zake daarvan vrijwaren.
8. Vergoedingen en toeslagen zoals die voor overwerk, reisure/reistijd, fysiek belastende omstandigheden, werk in ploegendiensten of onregelmatigheid, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren en/of bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten worden beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO of – indien van toepassing – conform de Inlenersbeloning en worden aan de Opdrachtgever doorberekend.
2. De Opdrachtgever is jegens de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming 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, gezondheid, welzijn en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen. Als gevolg daarvan zal de Opdrachtgever onder andere de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de Uitzendkracht werkzaamheden laat verrichten, zodanig inrichten en onderhouden en voor het verrichten van de werkzaamheden door de Uitzendkracht zodanige maatregelen treffen en aanwijzingen verstrekken, als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de Uitzendkracht bij het verrichten van de werkzaamheden in de ruimste zin des woord schade lijdt.

### Artikel 10: goede uitoefening van leiding en toezicht/goed opdrachtgeverschap

1. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen 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 Uitzendkracht aan een rechtspersoon waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden, zoals bedoeld in de artikelen 2:24a en 2:24b BW.
3. De Opdrachtgever kan de Uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij Opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd. Aan die instemming kunnen voorwaarden worden gesteld.
4. Tewerkstelling van de Uitzendkracht 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 toegestaan is op grond van het toepasselijke recht in het desbetreffende (buiten)land en schriftelijk is overeengekomen met de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
3. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Uitzendkracht en aan de Uitzendonderneming 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 Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde risico-inventarisatie en evaluatie (ri&e).
4. Indien de Uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever, 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 de Uitzendonderneming zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

### Artikel 12: aansprakelijkheid Opdrachtgever

1. In aanvulling op de overige bepalingen in deze voorwaarden, is de Opdrachtgever, indien hij de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden, niet, niet tijdig of niet deugdelijk nakomt, van rechtswege in verzuim. De Uitzendonderneming is in dat geval gerechtigd de Opdracht te ontbinden en/of vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de

### Artikel 11: arbeidsomstandigheden

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

- Uitzendonderneming (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand) te vorderen, zonder dat daartoe een voorafgaande ingebrekestelling is vereist.
2. De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) vergoeden die de Uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Opdrachtgever en/of de Uitzendonderneming daarvoor aansprakelijk is c.q. zijn op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW.
  3. De Opdrachtgever is voorts gehouden aan de Uitzendkracht de schade te vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet is gegaan.
  4. Indien sprake is van bedrijfsongeval dat tot de dood van de Uitzendkracht leidt, is de Opdrachtgever gehouden de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform het bepaalde in artikel 6:108 BW.
  5. De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de Uitzendonderneming verstrekt de Opdrachtgever een geldig bewijs (polis) van verzekering.
  6. De Opdrachtgever vrijwaart de Uitzendonderneming tegen alle aanspraken van de Uitzendkracht en/of derden voortvloeiend of verband houdend met de Opdracht, waaronder begrepen aanspraken in verband met de aansprakelijkheid van de Uitzendonderneming als – direct of indirect - werkgever van de Uitzendkracht. De Opdrachtgever zal de Uitzendonderneming in dit kader volledig schadeloosstellen (inclusief vergoeding van de kosten van de Uitzendonderneming, waaronder de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand).

### Artikel 13: opdrachtgeverstarief

1. Het door de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming verschuldigde Opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop de Uitzendonderneming op grond van de Opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de Uitzendkracht werkelijk gewerkte uren. Het Opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de Uitzendonderneming verschuldigd is aan de Uitzendkracht. Over het Opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. De Uitzendonderneming is in ieder geval gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van

de Opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:

- + als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de Opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
  - + als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge 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;
  - + als gevolg van een wijziging van het percentage dat gereserveerd wordt voor de transitievergoeding (ex artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek).
3. Indien de Opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan heeft de Uitzendonderneming het recht de Terbeschikkingstelling, dan wel de Opdracht, met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder tot enige vergoeding van schade aan de Opdrachtgever gehouden te zijn.
  4. Indien gedurende de looptijd van een Opdracht, met de uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke instemming van de Uitzendonderneming, de functie van de Uitzendkracht wijzigt in die zin dat de functie overeenkomt met werkzaamheden die lager geclassificeerd zijn, dan blijven de uur beloning en het Opdrachtgeverstarief ongewijzigd.
  5. Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door de Uitzendonderneming zo spoedig mogelijk aan de Opdrachtgever bekendgemaakt en schriftelijk aan de Opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de beloning en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is de Uitzendonderneming gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het Opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. De Uitzendonderneming kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door de Uitzendonderneming zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen. De Opdrachtgever is gehouden voornoemde bedragen onverwijld na ontvangst van de

mededeling van de Uitzendonderneming aan de Uitzendonderneming te voldoen.

#### Artikel 14: bijzondere minimale betalingsverplichting van ten minste drie uur

De Opdrachtgever is, indien de omvang van de door de Uitzendkracht te verrichten arbeid en/of de werktijden niet duidelijk zijn vastgelegd en de Opdrachtgever de Uitzendkracht niet of minder dan drie (aaneengesloten) uren per oproep in de gelegenheid stelt om de overeengekomen arbeid te verrichten, aan de Uitzendonderneming per oproep het Opdrachtgeverstarief verschuldigd over ten minste drie of zoveel meer uren als overeengekomen uit te betalen.

#### Artikel 15: betalingsverplichting volledige arbeidsomvang uitzendkracht

- MatchWorks factureert alle daadwerkelijk door de Uitzendkracht gewerkte uren met een minimum van de in de opdrachtbevestiging dan wel anders overeengekomen arbeidsomvang. Indien de Uitzendkracht niet de volledige overeengekomen arbeidsomvang door Opdrachtgever kan worden ingezet wegens een reden die voor rekening en risico van de Opdrachtgever dient te komen, waaronder begrepen, maar niet beperkt tot:
  - + het voorhanden hebben van te weinig werk;
  - + een aanpassing/intrekking van de planning;
  - + het op oneigenlijke gronden voor het einde van een dienst, zonder overleg met MatchWorks, wegsturen van de Uitzendkracht;
  - + het voor het einde van een dienst wegsturen van de Uitzendkracht in verband met een storing waardoor het werk van de uitzendkracht stil komt te liggen, dan zal MatchWorks de volledig overeengekomen arbeidsomvang bij Opdrachtgever in rekening brengen.
- Indien de Uitzendkracht werkt op basis van een oproepovereenkomst, en de Opdrachtgever binnen vier dagen voor aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten geheel of gedeeltelijk intrekt of de tijdstippen wijzigt, dan is Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief verschuldigd over de uren waarop de Uitzendkracht aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht.

#### Artikel 16: aangaan van een arbeidsverhouding van Opdrachtgever met Uitzendkracht

- De Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een door de Uitzendonderneming aan hem ter beschikking

gestelde Uitzendkracht, indien en voor zover aan de in dit artikel vermelde voorwaarden wordt voldaan.

- In het kader van dit artikel wordt onder Uitzendkracht tevens verstaan:
  - + de aspirant-Uitzendkracht die bij de Uitzendonderneming is ingeschreven;
  - + de (aspirant-) Uitzendkracht die aan de Opdrachtgever is voorgesteld.
- Onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een Uitzendkracht wordt in het kader van dit artikel verstaan:
  - + het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van Opdracht door de Opdrachtgever met de Uitzendkracht voor hetzelfde of ander werk;
  - + het aanstellen van de Uitzendkracht als ambtenaar voor hetzelfde of ander werk;
  - + het ter beschikking laten stellen van de betreffende Uitzendkracht aan de Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere Uitzendonderneming) voor hetzelfde of ander werk;
  - + het aangaan van een arbeidsverhouding door de Uitzendkracht met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij de Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden, dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander.
- De Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met een Uitzendkracht aangaan zolang de uitzendovereenkomst tussen de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming niet rechtsgeldig is geëindigd.
- De Opdrachtgever brengt de Uitzendonderneming tijdig schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen een arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aan te gaan. Dus voordat hij daadwerkelijk aan dat voornemen uitvoering zal geven.
- Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding, zoals omschreven in dit artikel, aangaat met een Uitzendkracht, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een Opdracht voor onbepaalde tijd, vóórdat die Uitzendkracht – op basis van die Opdracht – 1040 uren daadwerkelijk heeft gewerkt, is de Opdrachtgever aan de Uitzendonderneming een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 28% van het laatst geldende Opdrachtgeverstarief over 1040 uren minus de – op basis van de Opdracht – reeds door die Uitzendkracht gewerkte uren.
- Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een Uitzendkracht die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een Opdracht voor bepaalde tijd, is de Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 28%

van het laatst geldende Opdrachtgeverstarief (berekend over de overeengekomen of gebruikelijke uren en meer-/overuren) over de resterende duur van de Opdracht of – ingeval van een Opdracht die tussentijds opzegbaar is – over de niet in acht genomen opzegtermijn, met dien verstande dat de Opdrachtgever altijd ten minste de in lid 6 genoemde vergoeding is verschuldigd.

8. Indien de Opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 1 tot en met lid 5 bepaalde een arbeidsverhouding aangaat met een Uitzendkracht, eindigt de Opdracht tussen de Opdrachtgever en de Uitzendonderneming met ingang van de dag waarop die arbeidsverhouding aanvangt.
9. Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de Uitzendkracht binnen drie maanden nadat diens Terbeschikkingstelling (ongeacht of deze was gebaseerd op een Opdracht voor bepaalde of onbepaalde tijd) aan de Opdrachtgever is geëindigd, is hij de in lid 6 bedoelde vergoeding verschuldigd. Dit geldt zowel in het geval dat de Opdrachtgever de Uitzendkracht hiertoe – rechtstreeks of via derden – heeft benaderd als wanneer de Uitzendkracht – rechtstreeks of via derden – bij de Opdrachtgever heeft gesolliciteerd.
10. Indien een (potentiële) Opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van de Uitzendonderneming in contact is gekomen met een (aspirant-)Uitzendkracht, bijvoorbeeld doordat deze door de Uitzendonderneming aan hem is voorgesteld, en die (potentiële) Opdrachtgever binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen een arbeidsverhouding met die (aspirant-)Uitzendkracht aangaat zonder dat de Terbeschikkingstelling tot stand komt, is die potentiële Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 28% van het Opdrachtgeverstarief, dat voor de betrokken Uitzendkracht van toepassing zou zijn geweest indien de Terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen, over 1040 uren. De Opdrachtgever is deze vergoeding ook verschuldigd indien de Uitzendkracht rechtsreeks of via derden de Opdrachtgever benadert en/of daar solliciteert en als gevolg waarvan met de betreffende Uitzendkracht een directe of indirecte arbeidsverhouding wordt aangegaan. In het geval de Uitzendonderneming en de Opdrachtgever ter zake van de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht nog geen Opdrachtgeverstarief waren overeengekomen, geldt dat Opdrachtgever, onverlet het recht van de Uitzendonderneming om volledige schadevergoeding te vorderen, een bedrag ad EUR 8.250,- exclusief BTW, dadelijk en ineens, zonder

nadere sommatie of ingebrekestelling, verschuldigd is aan de Uitzendonderneming.

11. De vergoeding die Opdrachtgever op grond van het bepaalde in dit artikel aan de Uitzendonderneming verschuldigd is, dient onverwijld en ineens aan de Uitzendonderneming te worden voldaan.

### Artikel 17: facturatie

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de Opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De Opdrachtgever en Uitzendonderneming kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem, of middels door of voor de Opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de Uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Uitzendkracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de Opdracht en voorwaarden het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien de Opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat de Uitzendonderneming, aansluitend aan de door de Uitzendkracht gewerkte Week, over de tijdverantwoording beschikt. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan de Uitzendonderneming wordt verstrekt.
5. Alvorens de Opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, geeft hij de Uitzendkracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de Uitzendkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de Uitzendonderneming gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Uitzendkracht, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn. Op verzoek van de Uitzendonderneming geeft Opdrachtgever inzage in de oorspronkelijke tijdsregistratie van Opdrachtgever en verstrekt de Opdrachtgever Uitzendonderneming een afschrift hiervan.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de Uitzendkracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de Opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij

verschil tussen het door de Uitzendkracht bij de Uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de Opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de Uitzendkracht bij de Uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de Opdrachtgever.

### Artikel 18: betaling

1. De Opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke factuur van de Uitzendonderneming te voldoen binnen veertien kalenderdagen na de factuurdatum. Indien een factuur niet binnen deze termijn is betaald, is de Opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn, zonder ingebrekestelling, van rechtswege in verzuim. De Opdrachtgever is in dat geval een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van de Uitzendonderneming zijnde doordruk of kopie van de door de Uitzendonderneming aan de Opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
2. Indien de Opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen, aan de Uitzendonderneming te melden. Na verloop van 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.
3. De Opdrachtgever is nimmer bevoegd het factuurbedrag te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
4. Uitsluitend betalingen aan de Uitzendonderneming of aan een door de Uitzendonderneming schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de Opdrachtgever aan een Uitzendkracht, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover de Uitzendonderneming en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
5. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de Opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van de Uitzendonderneming, aanleiding geeft, is de Opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van de Uitzendonderneming een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens de Uitzendonderneming. 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.
6. Indien de Opdrachtgever het in lid 5 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door de Uitzendonderneming gestelde termijn, is de Opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is de Uitzendonderneming dientengevolge gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten, dan wel alle Opdrachten van de Opdrachtgever te ontbinden. De opdrachtgever is in dat geval gehouden de schade die de Uitzendonderneming hierdoor lijdt te vergoeden.
7. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die de Uitzendonderneming 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 ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van EUR 300,- per vordering), tenzij de Uitzendonderneming 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.
8. Alle vorderingen tot betaling die de Uitzendonderneming uit hoofde van de Opdracht heeft respectievelijk zal verkrijgen op de Opdrachtgever zijn vatbaar voor overdracht en bezwaring en kunnen door de Uitzendonderneming aan een bank of factoringmaatschappij worden gecedeerd of in pand worden gegeven. Indien en voor zover toestemming van de Opdrachtgever benodigd is voor de overdracht en/of bezwaring van vorderingen, zal de Opdrachtgever deze toestemming niet zonder redelijke grond weigeren.

### Artikel 19: inspanningsverplichting en aansprakelijkheid Uitzendonderneming

1. De Uitzendonderneming is gehouden zich in te spannen om de Opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de Uitzendonderneming deze verplichting niet nakomt,



is de Uitzendonderneming, met inachtneming van het hierna in dit artikel en het elders in de 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 ter zake indient bij de Uitzendonderneming en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de Uitzendonderneming.

2. De Uitzendonderneming is tegenover de Opdrachtgever in geen geval aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de Opdrachtgever, derden dan wel aan de Uitzendkracht zelf die voortvloeien uit een doen of nalaten van de Uitzendkracht.
3. De Uitzendonderneming is tegenover de Opdrachtgever voorts niet aansprakelijk voor verbintenissen die Uitzendkrachten 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.
4. Iedere eventuele uit de Opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van de Uitzendonderneming is beperkt tot het door de Uitzendonderneming aan de Opdrachtgever in rekening te brengen Opdrachtgeverstarief voor de uitvoering van de Opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de Opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door de Uitzendonderneming maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
5. Aansprakelijkheid van de Uitzendonderneming voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

#### Artikel 20: intellectueel en industrieel eigendom

1. De Uitzendonderneming zal de Uitzendkracht 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 Uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Opdrachtgever. Indien de Uitzendonderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Uitzendkracht of anderszins kosten dient te maken, is de Opdrachtgever een gelijke

vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de Uitzendonderneming.

2. Het staat de Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Uitzendkracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Opdrachtgever informeert de Uitzendonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de Uitzendonderneming.
3. De Uitzendonderneming is jegens de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de Uitzendkracht verbeurt, of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de Uitzendkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

#### Artikel 21: geheimhouding

1. De Uitzendonderneming 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. De Uitzendonderneming zal op verzoek van de Opdrachtgever de Uitzendkracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de Uitzendkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de Opdrachtgever vrij om de Uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Opdrachtgever informeert de Uitzendonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan de Uitzendonderneming. De Uitzendonderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Uitzendkracht.

#### Artikel 22: privacy

1. In het kader van de Opdracht of overige overeenkomst vindt uitwisseling van persoonsgegevens van kandidaten en werknemers plaats. De Opdrachtgever en MatchWorks behandelen deze gegevens vertrouwelijk en conform de Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG) en aanverwante

- wet- en regelgeving. De Opdrachtgever krijgt/ ontvangt geen gegevens van MatchWorks die MatchWorks op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door MatchWorks aan hem verstrekte gegevens.
- De Opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan MatchWorks alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de Opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en de eventuele benodigde toestemming hiervoor heeft verkregen van de betreffende personen.
  - De Opdrachtgever vrijwaart MatchWorks tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de Opdrachtgever of overige derden jegens MatchWorks in verband met een schending van het in dit artikel bepaalde door Opdrachtgever en vergoedt de daarmee samenhangende door MatchWorks gemaakte kosten.
  - Op de verwerking van persoonsgegevens door MatchWorks is het privacy statement van MatchWorks van toepassing. Het privacy statement is te vinden op; [www.match-works.nl](http://www.match-works.nl).

#### Artikel 23: verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

- De Opdrachtgever aan wie door de Uitzendonderneming 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 eerdergenoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie.
- De Uitzendonderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de Opdrachtgever wordt opgelegd.

#### Artikel 24: voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

- Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-

functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen over de op te dragen arbeid niet door de Opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door de Uitzendonderneming worden meegewogen.

- De opdrachtgever en MatchWorks zullen bij het aangaan en uitvoeren van de opdracht of overige overeenkomst, in deze in het bijzonder de opdracht tot terbeschikkingstelling van medewerkers, uitsluitend handelen volgens de richtlijnen van het discriminatiestatement zoals MatchWorks dit op haar website [www.match-works.nl](http://www.match-works.nl) heeft gepubliceerd.

#### Artikel 25: medezeggenschap

- De Opdrachtgever is gehouden om de Uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van de Uitzendonderneming of van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform de geldende wet- en regelgeving.
- Indien de Uitzendkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de Opdrachtgever, is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de Uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

#### Artikel 26: verplichtingen m.b.t. de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs

- De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs en zorgt dat de Uitzendkrachten gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als werknemers die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
- De Opdrachtgever, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8c van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de Uitzendkracht, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van de onderneming.
- De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zal voor de

aanvang van de terbeschikkingstelling en daarna wanneer nodig tijdig en volledig schriftelijk of elektronisch informatie over de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de terbeschikkingstelling aan de Uitzendonderneming verschaffen.

### **Artikel 27: geschillen en toepasselijk recht**

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 van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van de Uitzendonderneming is gevestigd.
2. Op deze algemene voorwaarden en alle aanbiedingen, Opdrachten en overige overeenkomsten is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

### **Artikel 28: (gedeeltelijke) (ver)nietig(baar)heid algemene voorwaarden**

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.

# B V Aanvullende algemene voorwaarden bij werving en selectie

## Artikel 1: werkingsfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van de in gevestigde uitzendondernemingen die als 'een matchworks onderneming' gebruikmaken van de MatchWorks-formule voor zover vorenbedoelde (rechts) verhoudingen betrekking hebben op het ter beschikking stellen van uitzendkrachten aan opdrachtgevers. Voorts zijn deze voorwaarden van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van en met MatchWorks, dan wel één van haar dochterondernemingen.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden hierbij uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien rechtsgeldig schriftelijk overeengekomen door MatchWorks en opdrachtgever.

## Artikel 2: definities

In deze aanvullende algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Kandidaat:** iedere natuurlijke persoon die betrokken wordt in werving- en selectieactiviteiten van MatchWorks ten behoeve van de Opdrachtgever.
2. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon van wie MatchWorks een Opdracht tot het verrichten van werving- en selectieactiviteiten aanvaardt.
3. **Opdracht:** de mondelinge of schriftelijke overeenkomst tussen MatchWorks en Opdrachtgever tot het verrichten van werving- en selectieactiviteiten ten behoeve van de opdrachtgever.
4. **Fee:** de door Opdrachtgever aan MatchWorks verschuldigde vergoeding (exclusief de wervingskosten en eventuele aanvullende kosten) in verband met uitvoering van de Opdracht.
5. **Opdrachtbevestiging:** het door MatchWorks aan de Opdrachtgever te versturen document, waardoor de opdrachtaanvaarding wordt bevestigd. De Opdrachtbevestiging bevat in ieder geval een beschrijving van de te volgen werkwijze, de Fee(s), de onkosten en de betalingswijze.

## Artikel 3: duur en einde Opdracht

1. De Opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd.
2. De Opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege bij het verstrijken van tevoren afgesproken datum. Opdrachtgever zal MatchWorks de alsdan gemaakte kosten vergoeden, indien de werving- en selectieactiviteiten nog niet succesvol zijn afgerond.
3. Tussentijdse beëindiging van de Opdracht voor bepaalde tijd door de Opdrachtgever is slechts mogelijk indien schriftelijk overeengekomen. De termijn voor opzegging bedraagt veertien kalenderdagen. In geval van tussentijdse beëindiging behoudt MatchWorks het recht de overeengekomen Fee en daadwerkelijk gemaakte kosten bij de Opdrachtgever in rekening te brengen. Onder tussentijdse beëindiging wordt mede verstaan het tussentijds wijzigen van het functieprofiel door Opdrachtgever.
4. De Opdracht eindigt in ieder geval indien Opdrachtgever voor zich en/of middels dan wel voor een derde een arbeidsverhouding aangaat met de door MatchWorks voorgedragen Kandidaat en zijn verplichtingen op grond van de opdracht aan MatchWorks heeft voldaan.
5. Elke Opdracht eindigt van rechtswege indien en zodra Opdrachtgever een rechtstreekse arbeidsverhouding is aangegaan met een niet ingevolge de Opdracht voorgestelde Kandidaat ten behoeve van de functie(s) waarvoor de werving en selectieactiviteiten werden verricht.
6. De Opdracht vervalt in zijn geheel, mits Opdrachtgever schriftelijk heeft opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste

zeven kalenderdagen. Op Opdrachtgever rust de bewijslast dat tijdig is opgezegd.

7. De Opdracht eindigt onmiddellijk als MatchWorks de Opdracht beëindigt, omdat Opdrachtgever in verzuim is.

#### Artikel 4: inhoud en uitvoering Opdracht

1. Opdrachtgever verstrekt aan MatchWorks juiste, volledige en nauwkeurige inlichtingen aangaande de functie, arbeidstijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsvoorwaarden, gewenste profiel en competenties, betrekking hebbende op de opdracht.
2. MatchWorks zal zich inspannen om op basis van de door opdrachtgever verstrekte inlichtingen en wensen de kandidaten te selecteren.
3. MatchWorks is niet verantwoordelijk voor informatie en gegevens die opdrachtgever in het kader van de opdracht verstrekt. MatchWorks gaat ervan uit dat deze informatie en gegevens kloppen.
4. Opdrachtgever zal MatchWorks informeren omtrent het voornemen en het tijdstip waarop met de Kandidaat een arbeidsverhouding zal worden aangegaan.
5. Indien MatchWorks een kandidaat aan opdrachtgever heeft voorgesteld en de opdrachtgever met die Kandidaat een rechtstreekse arbeidsverhouding aangaat binnen één jaar nadat de Kandidaat is voorgesteld, is opdrachtgever de geldende fee alsnog verschuldigd aan MatchWorks.
6. Indien en voor zover MatchWorks schade lijdt doordat de bij de opdracht verstrekte inlichtingen en gegevens niet overeenstemmen met de werkelijk uit te oefenen functie of doordat de later aangepaste functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uit te oefenen functie, is opdrachtgever gehouden de schade, inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand, volledig aan MatchWorks te vergoeden. Dit laat de overige (vorderings-)rechten van MatchWorks onverlet.
7. MatchWorks mag bij de uitvoering van de opdracht gebruikmaken van derden.

#### Artikel 5: aansprakelijkheid

1. MatchWorks schiet niet tekort jegens Opdrachtgever en is dus niet gehouden tot enige vergoeding van schade of kosten aan Opdrachtgever, indien een Kandidaat zich niet meer beschikbaar stelt ten behoeve van de Opdracht. Voor zover en voor zolang een (vervangende) Kandidaat niet direct of indirect een arbeidsverhouding is aangegaan met Opdrachtgever, is Opdrachtgever niet gehouden de overeengekomen Fee aan MatchWorks te voldoen.

2. MatchWorks schiet niet tekort jegens Opdrachtgever en is niet gehouden tot enige vergoeding van schade of kosten aan Opdrachtgever, indien de arbeidsverhouding tussen de Kandidaat en Opdrachtgever (tijdens of na de proeftijd) wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt verlengd.
3. MatchWorks is niet aansprakelijk voor schade, kosten of verliezen ten gevolge van een onjuiste selectie van de Kandidaat, tenzij de Opdrachtgever binnen zeven kalenderdagen na aanvang van de arbeidsverhouding tussen Kandidaat en Opdrachtgever schriftelijk bij MatchWorks reclameert en aantoont dat de onjuiste selectie het rechtstreeks gevolg is van opzet of grove schuld aan de zijde van MatchWorks. Ieder recht of aanspraak op schadevergoeding vervalt indien Opdrachtgever niet tijdig schriftelijk binnen de aangegeven termijn heeft gereclameerd. De bewijslast van tijdige reclame rust op Opdrachtgever. MatchWorks zal nimmer gehouden zijn tot een hogere schadevergoeding dan de met de Opdracht gemoeide fee.
4. MatchWorks sluit uitdrukkelijk en volledig iedere aansprakelijkheid harerzijds uit voor enig handelen of nalaten van een Kandidaat die met Opdrachtgever rechtstreeks voor zich en/of middels dan wel voor derde een arbeidsverhouding is aangegaan.

#### Artikel 6: Fee

1. Opdrachtgever is de overeengekomen Fee en wervingskosten verschuldigd aan MatchWorks zodra hij rechtsreeks voor zich en/of middels dan wel voor derden een arbeidsverhouding aangaat met de ingevolge de Opdracht door MatchWorks voorgestelde Kandidaat.
2. De Fee bedraagt het in de Opdrachtbevestiging opgenomen percentage van het bruto jaarinkomen op basis van een fulltime dienstverband dat de Kandidaat bij de Opdrachtgever zal gaan verdienen, aangevuld met gegarandeerde en redelijkerwijs te verwachten bonus, tantième of winstdeling, representatievergoedingen en overige emolumenten.
3. Indien Opdrachtgever weigert of nalaat de (juiste) beloning van de Kandidaat aan MatchWorks mede te delen, zal MatchWorks tot schatting daarvan overgaan en aan de hand van deze schatting de Fee factureren. Deze Fee zal Opdrachtgever onvoorwaardelijk verschuldigd zijn, tenzij Opdrachtgever binnen zeven kalenderdagen na facturatie alsnog de juiste beloningsregeling aan MatchWorks ter hand stelt.

4. Ongeacht het voorgaande bedraagt de Fee in voorkomend geval een bedrag van EUR 8250,- ex BTW.
5. De kosten voor werving zullen apart door MatchWorks aan de Opdrachtgever in rekening worden gebracht en maken derhalve geen onderdeel uit van de Fee. De hoogte van de wervingskosten zal vermeld staan in de Opdrachtbevestiging. Overige kosten zoals reis- en/of verblijfskosten van de Kandidaat, gemaakt in verband met de selectieprocedure, worden in overleg met de Opdrachtgever toegepast en separaat in rekening gebracht.
6. De Opdrachtgever is de Fee niet verschuldigd indien MatchWorks er niet in is geslaagd een geschikte Kandidaat te selecteren. De wervingskosten en de in lid 4 bedoelde aanvullende kosten zijn te allen tijde wel verschuldigd.

# C VI Algemene voorwaarden payroll

## Artikel 1: werkingsfeer

1. Deze algemene voorwaarden (C) zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten tussen MatchWorks en de opdrachtgever betreffende payroll dienstverlening.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door MatchWorks uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk door MatchWorks bevestigd of schriftelijk met MatchWorks overeengekomen. Dergelijke afwijkende afspraken gelden uitsluitend voor de opdracht(en) of overige overeenkomst(en), waarop zij van toepassing zijn verklaard.

## Artikel 2: definities

- + **aanbiedingen:** alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming van opdrachten of overige (raam)overeenkomsten, waaronder voorstellen, offertes en prijsopgaven.
- + **arbeidsovereenkomst:** een payrollovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:692 BW.
- + **arbeidsvoorwaardenregeling:** de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in art. 8a, lid 1 en 2 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

**Toelichting:** de payrollmedewerker heeft op grond van deze artikelen recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de medewerker werkzaam in een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Dit geldt ook voor de zogeheten 'ketentelling' die van toepassing is bij de opdrachtgever. Indien de opdrachtgever geen medewerkers in dienst heeft in een gelijke/gelijkwaardige functie als de payrollmedewerker dan heeft de payrollmedewerker recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor medewerkers werkzaam in gelijke/gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de opdrachtgever werkzaam is.

In de meeste gevallen komt het voorgaande er op neer dat de bij de opdrachtgever van toepassing zijnde (bedrijfstak- of bedrijfs)cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling op gelijke wijze van toepassing is op de payrollmedewerker. Indien er geen medewerkers met een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst zijn van de opdrachtgever zullen de opdrachtgever en MatchWorks samen afstemmen welke cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling uit de sector van toepassing is.

Met ingang van 1 januari 2021 heeft de payrollmedewerker tevens recht op een 'adequaat pensioen' zoals bedoeld in art. 8a lid 5 en 6 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs indien de medewerkers werkzaam in een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever of medewerkers werkzaam in gelijke/gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de opdrachtgever werkzaam is (indien deze zelf geen medewerkers werkzaam in een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst heeft) ook recht hebben op een pensioenregeling.

- + **dienst(en):** de dienstverlening van MatchWorks gericht op de terbeschikkingstelling van payrollmedewerkers en de daarmee samenhangende dienstverlening.
- + **economische sancties:** alle sanctionerende en/of economische maatregelen die voorkomen in wet- en regelgeving, verdragen en embargo's en andere besluiten van instanties die relevant zijn voor Nederland, waaronder de Europese Unie en de Verenigde Naties.
- + **ICT-middelen:** door MatchWorks bij de dienstverlening gebruikte technologische hulpmiddelen waartoe de opdrachtgever in het kader van de diensten direct of indirect toegang wordt gegeven, zoals (interactieve) websites, internetportal(s), computersystemen, tijdregistratiesystemen, software, koppelingen (application interfaces), applicaties (apps) en e-mail.

- + **internet portal:** de niet openbare (gedeelten van de) websites van MatchWorks, voor zover toegankelijk voor opdrachtgevers in het kader van (de uitvoering van) een of meerdere diensten.
- + **payrollmedewerker:** iedere door de opdrachtgever geworven en geselecteerde natuurlijke persoon, die door MatchWorks exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever, teneinde - op basis van een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW - werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van die opdrachtgever of een door hem met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde. Omwille van de leesbaarheid wordt in deze voorwaarden telkens geschreven: 'payrollmedewerker', 'hij' en 'hem'. Hiermee wordt ook de 'payrollmedewerkster', 'zij' en 'haar' bedoeld.
- + **opdracht:** de overeenkomst tussen de opdrachtgever en MatchWorks op grond waarvan MatchWorks op verzoek van de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst aangaat met een payrollmedewerker die vervolgens door MatchWorks exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten tegen betaling van het tarief.
- + **opdracht voor bepaalde tijd:** de opdracht waarbij met de payrollmedewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan.
- + **opdracht voor onbepaalde tijd:** de opdracht waarbij met de payrollmedewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.
- + **opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon met wie MatchWorks een opdracht of overige overeenkomst aangaat dan wel aan wie MatchWorks een aanbieding doet.
- + **oproep:** de oproep van de payrollmedewerker voor het verrichten van werkzaamheden bij de opdrachtgever.

**Toelichting:** vanaf 1 januari 2020 geldt dat elke oproep en de eventuele intrekking/wijziging daarvan schriftelijk of digitaal dient te worden gedaan (bewijs ter zake dient 5 jaar door opdrachtgever bewaard te worden). De oproep dient de dagen en tijdstippen waarop de payrollmedewerker moet komen werken te vermelden. De oproep dient in beginsel steeds minimaal 4 dagen (of een kortere termijn indien dat is bepaald in de bij de opdrachtgever geldende bedrijfs- of bedrijfstakcao) voor aanvang van de werkzaamheden te geschieden. Bij een oproep korter van tevoren kan de payrollmedewerker niet worden verplicht te komen werken. Dit geldt ook voor gewijzigde oproepen. Wordt

de oproep korter dan 4 dagen (of de hiervoor bedoelde kortere termijn) van tevoren (deels) ingetrokken of gewijzigd dan heeft de payrollmedewerker recht op het loon dat hij/zij zou hebben ontvangen als hij conform de oproep zou hebben gewerkt.

- + **oproepkracht:** iedere payrollmedewerker werkzaam op basis van een oproepovereenkomst.
- + **oproepovereenkomst:** een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a BW. Hiervan is sprake als:
  - a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een vast aantal uren per periode van:
    - + maximaal 1 maand; of
    - + maximaal een jaar en het recht op loon gelijkmatig is gespreid over die periode; of
  - b. de medewerker geen recht heeft op loon als geen werk voor hem/haar is.
- + **samenhangende dienstverlening:** dienstverlening die ondersteunend is aan of samenhangt met de dienstverlening van MatchWorks op het gebied van de terbeschikkingstelling van payrollmedewerkers en - doorgaans in combinatie met voornoemde dienst, maar ook als zelfstandige opdracht - wordt uitgevoerd. Hieronder wordt bijvoorbeeld verstaan: het beschikbaar stellen van ICT-middelen, het verstrekken van managementinformatie.
- + **schriftelijk:** op schrift gesteld of door middel van (een) elektronische bericht(en), bijvoorbeeld via e-mail of de internetportals, uitgewisseld.
- + **tarief:** het door de opdrachtgever aan MatchWorks verschuldigde tarief voor de op grond van de opdracht verrichte of te verrichten dienst, exclusief BTW.
- + **terbeschikkingstelling:** het ter beschikking stellen van payrollmedewerkers om krachtens een opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de opdrachtgever of een door deze met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde.
- + **sanctielijsten:** overzichten van bedrijven, instellingen en personen die het onderwerp zijn van economische sancties.
- + **vertrouwelijke informatie:** als zodanig door de verstreckende partij aangemerkte informatie en informatie waarvan de ontvanger wist of redelijkerwijs had behoren te weten dat deze van vertrouwelijke aard is.

### Artikel 3: aanmelden van de payrollmedewerker en werkprocedure

1. De opdrachtgever meldt de payrollmedewerker aan bij MatchWorks door middel van het correct door hem en de payrollmedewerker ingevulde (digitale)



- opgaveformulier van MatchWorks. Het volledig en correct door payrollmedewerker en opdrachtgever ingevulde opgaveformulier dient uiterlijk vijf (5) werkdagen voordat de payrollmedewerker start door Opdrachtnemer te zijn ontvangen.
- MatchWorks behoudt zich het recht voor een opgaveformulier niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker aan te gaan). Met het invullen en verzenden van het opgaveformulier ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de payrollmedewerker en MatchWorks. De arbeidsovereenkomst komt pas tot stand nadat MatchWorks dit schriftelijk bevestigd heeft door middel van de bevestiging van opdracht.
  - De opdrachtgever zorgt ervoor dat MatchWorks voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker bij de opdrachtgever. Verstrek de opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker, dan zal de opdrachtgever alle door MatchWorks geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan MatchWorks vergoeden.
  - Voorafgaand aan de aanmelding dient de opdrachtgever overeenkomstig het bepaalde in artikel 19 van deze voorwaarden het originele identiteitsbewijs van de payrollmedewerker te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de payrollmedewerker gecontroleerd te worden.
  - Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van payrollmedewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen.

#### Artikel 4: aangaan, duur en einde opdracht

- De opdracht of overige overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan of door MatchWorks schriftelijk bevestigd. De opdracht is daarmee definitief, tenzij de opdrachtgever per omgaande en uiterlijk binnen vijf (5) kalenderdagen na datum van de bevestiging schriftelijk aan MatchWorks meldt dat de bevestiging een onjuiste weergave bevat van hetgeen is overeengekomen.
- Tenzij schriftelijk anders overeengekomen worden uitsluitend opdrachten voor bepaalde tijd aangegaan.
- 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. De opdracht voor bepaalde tijd is niet tussentijds opzegbaar tenzij de payrollmedewerker nog in zijn proeftijd zit. In dat geval kan de opdracht worden opgezegd met inachtneming van een werkdag en uiterlijk vóór het einde van de proeftijd.
- De opdrachtgever zal MatchWorks uiterlijk vijf (5) weken voor het einde van de opdracht voor bepaalde tijd, of uiterlijk drie (3) werkdagen nadat MatchWorks de opdrachtgever hierom gevraagd heeft laten weten of en zo ja, voor welke duur en onder welke overige voorwaarden hij de opdracht wil verlengen.
- Indien de opdrachtgever en MatchWorks zijn overeengekomen dat er wel opdrachten voor onbepaalde tijd kunnen worden aangegaan, leggen zij de afspraken waaronder opdrachten voor onbepaalde tijd kunnen worden opgezegd schriftelijk vast. Indien er geen schriftelijke afspraken zijn gemaakt en er is wel sprake van een opdracht voor onbepaalde tijd dan geldt het volgende:
  - Indien de opdrachtgever een opdracht voor onbepaalde tijd wil opzeggen vanwege het feit dat er onvoldoende werk is ('bedrijfseconomische omstandigheden'), is de opdrachtgever uitsluitend gerechtigd die opdracht op te zeggen (met inachtneming van de in lid e van dit artikel genoemde opzegtermijn) indien de opdrachtgever, naar het oordeel van MatchWorks, afdoende heeft kunnen aantonen dat de opdrachtgever genoodzaakt is de opdracht om bedrijfseconomische redenen (daarbij mede rekening houdend met de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder het ontslagbesluit) op te zeggen. Dit houdt kortgezegd in dat de opdrachtgever dient aan te tonen dat het vervallen van de arbeidsplaats van de betreffende payrollmedewerker noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Tevens dient de voordracht voor ontslag van de desbetreffende payrollmedewerker in overeenstemming te zijn met toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij de opdrachtgever. Dat laatste is alleen niet het geval als voor de opdrachtgever andere regels gelden voor het bepalen van de ontslagvolgorde. In dat geval dient de voordracht voor ontslag in overeenstemming te zijn met die regels.
  - Indien de opdrachtgever een opdracht voor onbepaalde tijd om andere dan bedrijfseconomische redenen – bijvoorbeeld vanwege disfunctioneren van of een arbeidsconflict met de betreffende payrollmedewerker – wenst op te zeggen, is de opdrachtgever uitsluitend gerechtigd die opdracht op te zeggen (met inachtneming

van de in lid e van dit artikel genoemde opzegtermijn) als wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden voor ontslag wegens die reden.

De opdrachtgever zal MatchWorks altijd tijdig bij de kwestie betrekken zodat MatchWorks haar rol als werkgever goed kan vervullen. Ook zal de opdrachtgever in dat kader alle voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van belang zijnde informatie en documentatie (zoals bijvoorbeeld gespreksverslagen) aan MatchWorks verstrekken.

- c. Zolang niet aan de in lid a en b bedoelde (wettelijke) voorwaarden voor ontslag is voldaan blijft de opdracht voortduren totdat MatchWorks de onderliggende arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker rechtsgeldig kan beëindigen (waaronder ook het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden).
  - d. Indien bij de opdrachtgever een sociaal plan (of iets vergelijkbaars) van toepassing is, zal de opdrachtgever MatchWorks hier tijdig over informeren. Dit sociaal plan is tevens van toepassing op de payrollmedewerker en eventuele kosten die hieruit voortvloeien voor MatchWorks zullen bij de opdrachtgever in rekening worden gebracht, e.e.a. met inachtneming van het bepaalde in het vijfde lid van dit artikel.
  - e. Opzegging van opdrachten voor onbepaalde tijd dient altijd schriftelijk te geschieden met inachtneming van de van toepassing zijnde opzegtermijn zoals bedoeld in art. 7:672 BW vermeerderd met een maand.
6. Indien MatchWorks als gevolg van het eindigen van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding aan de payrollmedewerker is verschuldigd, zal dit niet in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever tenzij tussen partijen is afgesproken dat de transitievergoeding wel in rekening zal worden gebracht omdat het niet in de kostprijs is opgenomen. Indien MatchWorks aan de payrollmedewerker (een) andere, al dan niet wettelijke, vergoeding(en), zoals bijvoorbeeld een billijke vergoeding of een (ontslag)vergoeding of een herplaatsingstraject op grond van een sociaal plan, is verschuldigd die hoger uitkomt/uitkomen dan de transitievergoeding, zal het meerdere boven de transitievergoeding aan de opdrachtgever in rekening worden gebracht. Eventuele kosten van juridische bijstand die MatchWorks moet maken zullen eveneens aan de opdrachtgever in rekening worden gebracht.

7. Elke opdracht kan onmiddellijk, zonder enige opzegtermijn, door de andere partij worden opgezegd, indien:
- + de andere partij in verzuim is en de tekortkoming van de andere partij de opzegging rechtvaardigt;
  - + de andere partij geheel of gedeeltelijk wordt overgenomen en deze overname de opzegging rechtvaardigt;
  - + de andere partij geliquideerd is;
  - + de andere partij in staat van faillissement is verklaard of hiertoe een verzoek is gedaan; of
  - + de andere partij in surseance van betaling verkeert of surseance van betaling heeft aangevraagd.

De partij die op grond van dit artikel opzegt is niet schadeplichtig jegens de andere partij in verband met deze opzegging. Alle vorderingen van MatchWorks worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.

8. Bepalingen die naar hun aard bedoeld zijn om na het einde van de opdracht voort te duren, zoals de bepalingen met betrekking tot betaling, aansprakelijkheid, intellectuele eigendom, geheimhouding, privacy en toepasselijk recht blijven na het einde van de opdracht van kracht.

## Artikel 5: nakoming opdracht

1. MatchWorks is gehouden zich in te spannen om de opdracht en/of overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving. Indien en voor zover MatchWorks deze verplichting niet nakomt, is MatchWorks gehouden tot vergoeding van de daaruit rechtstreeks voortvloeiende schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij MatchWorks en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van MatchWorks.
2. De opdrachtgever verstrekt aan MatchWorks tijdig alle benodigde informatie en verleent aan MatchWorks alle redelijkerwijs te verlangen medewerking om MatchWorks in staat te stellen de opdracht en/of de overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Door MatchWorks in het kader van de diensten - anders dan in een opdracht (bevestiging), overige overeenkomst of factuur - verstrekte informatie, zoals informatieve presentaties, rapportages,

suggesties en tips, zijn uitsluitend ter informatie van de opdrachtgever bedoeld. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend anders dan bij deze voorwaarden bepaald.

## Artikel 6: arbeidsduur en werktijden payrollmedewerkers

1. Bij de opdracht worden afspraken gemaakt over de arbeidsduur en de arbeidstijden van de payrollmedewerker. De arbeids- en de rusttijden van de payrollmedewerker zijn gelijk aan de bij opdrachtgever gebruikelijke tijden en uren. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en arbeidstijden van de payrollmedewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet erop toe dat de payrollmedewerker de rechtens toegestane arbeidstijden en de afgesproken arbeidsduur, behoudens incidenteel overwerk, niet overschrijdt.
2. Opdrachtgever zal de payrollmedewerker te werk stellen voor de volledige met MatchWorks overeengekomen arbeidsduur. Heeft de opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de payrollmedewerker of kan hij de payrollmedewerker niet te werk stellen, dan blijft hij voor de resterende duur van de opdracht onverkort het tarief verschuldigd over de afgesproken arbeidsduur of - bij gebreke van een duidelijke afspraak - de gebruikelijke arbeidsduur.
3. Indien de payrollmedewerker door doen of nalaten van opdrachtgever aanspraak kan maken op een uitbreiding van de arbeidsduur, wordt de met opdrachtgever overeengekomen (minimum) arbeidsduur - zo nodig met terugwerkende kracht - dienovereenkomstig aangepast en is opdrachtgever vanaf dat moment het opdrachtgevertarief over de aangepaste arbeidsduur verschuldigd.
4. Indien de payrollmedewerker een oproepkracht is, is de opdrachtgever verantwoordelijk voor het - aantoonbaar in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving - namens MatchWorks - oproepen van de payrollmedewerker. Indien door of op initiatief van opdrachtgever de oproep van een oproepkracht geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken of gewijzigd binnen 4 dagen (of een in de cao van de opdrachtgever geldende kortere termijn) voor aanvang van de betreffende werkzaamheden is de opdrachtgever aan MatchWorks het opdrachtgevertarief verschuldigd over de ingetrokken/gewijzigde uren.
5. Indien de met de payrollmedewerker overeengekomen arbeidsomvang met het oog op het bepaalde in artikel 7:628a BW moeten worden aangepast, dan zal in overleg met de

opdrachtgever de overeengekomen arbeidsomvang dienovereenkomstig worden bepaald en is vanaf dat moment het tarief over tenminste deze aangepaste arbeidsomvang verschuldigd, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

6. De vakantie en het verlof van de payrollmedewerker worden vastgesteld in overleg tussen de opdrachtgever en de payrollmedewerker. Opdrachtgever zal de payrollmedewerker in staat stellen vakantie en verlof op te nemen met inachtneming van de wet en de arbeidsvoorwaardenregeling.
7. De opdrachtgever stelt de payrollmedewerker in de gelegenheid de aan hem in het kader van de wet en de arbeidsvoorwaardenregeling aangeboden scholing te genieten. De uren die de payrollmedewerker aan deze scholing besteedt zullen als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
8. De opdrachtgever stelt de payrollmedewerker in de gelegenheid het werk te onderbreken, indien en voor zover de payrollmedewerker hier aanspraak op kan maken ingevolge het in of krachtens de Arbeidstijdenwet en/of Arbeidsomstandighedenwet bepaalde, bijvoorbeeld om te kolven na bevalling. Indien de payrollmedewerker recht heeft op loon over de uren besteed aan dergelijke werkonderbrekingen, zullen deze uren als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
9. Opdrachtgever zal MatchWorks bij het aangaan van de opdracht informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen, collectief verplichte vrije dagen en (bijzondere) feestdagen gedurende de looptijd van de opdracht.
10. Indien de omvang van de door de payrollmedewerker te verrichten arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien sprake is van een oproepovereenkomst, en de opdrachtgever de payrollmedewerker niet of minder dan 3 (aaneengesloten) uren per oproep in de gelegenheid stelt om de overeengekomen arbeid te verrichten, is de opdrachtgever aan MatchWorks per oproep het opdrachtgevertarief verschuldigd over 3 of zoveel meer uren als de payrollmedewerker gebruikelijk zou hebben gewerkt of mocht verwachten te gaan werken.

## Artikel 7: beloning payrollmedewerkers

1. De payrollmedewerker heeft op grond van het bepaalde in artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs recht op de arbeidsvoorwaardenregeling zoals die geldt bij de opdrachtgever.

2. In verband met het bepaalde in art. 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs zal de opdrachtgever overeenkomstig artikel 13, lid 5 van deze voorwaarden steeds tijdig (in ieder geval voor aanvang van de opdracht) en volledig MatchWorks schriftelijk op de hoogte stellen van de inhoud van de arbeidsvoorwaardenregeling. Dit geldt ook voor tussentijdse wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling.
3. Indien de door MatchWorks van de opdrachtgever ontvangen informatie niet (volledig) juist is, niet tijdig is aangeleverd en/of niet volstaat voor de door de payrollmedewerker uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan MatchWorks alsnog op eerste verzoek van MatchWorks de juiste informatie met betrekking tot de arbeidsvoorwaardenregeling verstrekken. De functie en/of beloning kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak heeft met een beroep op wet- en regelgeving, en/of de arbeidsvoorwaardenregeling. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert MatchWorks de beloning van de payrollmedewerker én het tarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief verschuldigd vanaf het moment dat MatchWorks de gecorrigeerde beloning aan de payrollmedewerker is verschuldigd.
4. MatchWorks draagt zorg voor de verloning van de payrollmedewerker en de afdracht van verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever zal zonder toestemming van MatchWorks geen vergoedingen betalen of verstrekkingen doen aan de payrollmedewerker. Indien de opdrachtgever vergoedingen betaalt of verstrekkingen doet aan de payrollmedewerker, draagt de opdrachtgever zorg voor de afdracht van alle over die vergoedingen of verstrekkingen verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever vergoedt aan MatchWorks alle schade die deze lijdt als gevolg van het feit dat over die vergoedingen en verstrekkingen loonheffingen verschuldigd zijn en vrijwaart MatchWorks tegen aanspraken van de payrollmedewerker of derden, waaronder de Belastingdienst, ter zake.
  - dienen zo spoedig mogelijk door de opdrachtgever aan MatchWorks gemeld te worden.
3. Het is de opdrachtgever zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MatchWorks niet toegestaan de payrollmedewerker op zijn beurt aan een derde ter beschikking te stellen om onder leiding en toezicht van deze derde of een door deze aan te wijzen derde werkzaamheden te verrichten. Onder een derde wordt mede verstaan een (rechts) persoon, waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
4. Indien MatchWorks de toestemming als bedoeld in het derde lid verleent gelden hiervoor in ieder geval de volgende voorwaarden:
  - + de opdrachtgever bedingt bij de derde dat deze derde de op grond van de opdracht, de overige overeenkomst(en) en deze voorwaarden op de opdrachtgever rustende verplichtingen kent, aanvaardt en nakomt, voor zover de opdrachtgever deze verplichtingen gezien hun aard niet zelf kan nakomen;
  - + onverminderd het hiervoor bepaalde blijft de opdrachtgever jegens MatchWorks aansprakelijk voor nakoming van alle op grond van de opdracht, de overige overeenkomsten en deze algemene voorwaarden op de opdrachtgever rustende verplichtingen;
  - + de opdrachtgever is aansprakelijk voor en vrijwaart MatchWorks ter zake van alle schade, die voortvloeit uit een handelen of nalaten van de derde met betrekking tot (de tewerkstelling van) de payrollmedewerker en/of een handelen of nalaten van de payrollmedewerker;
  - + de opdrachtgever komt schriftelijk met de derde overeen dat de derde de payrollmedewerker niet ter beschikking stelt aan een andere derde; en
  - + de opdrachtgever komt zijn wettelijke verplichtingen als uitlener na met betrekking tot het ter beschikking stellen van payrollmedewerkers.
  - + MatchWorks is gerechtigd aanvullende voorwaarden te stellen aan haar toestemming.
5. De opdrachtgever kan de payrollmedewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij de opdracht, de voorwaarden en/of de overige overeenkomst bepaalde, indien MatchWorks en de payrollmedewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
6. De opdrachtgever zal de payrollmedewerker zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MatchWorks niet te werk stellen buiten Nederland. MatchWorks zal uitsluitend toestemming voor buitenlandse tewerkstelling verlenen, indien en onder de voorwaarde dat:

### Artikel 8: goede uitoefening van leiding en toezicht payrollmedewerkers

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de payrollmedewerker bij de uitoefening van leiding en toezicht gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen personeel gehouden is.
2. Omstandigheden die mogelijk invloed hebben op de continuering van de terbeschikkingstelling,

- + tewerkstelling in het buitenland is toegestaan;
  - + wordt voldaan aan de eisen die gelden voor de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland;
  - + de opdrachtgever MatchWorks tenminste 14 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden in het buitenland heeft geïnformeerd omtrent de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland, zodat MatchWorks tijdig een A1-verklaring kan aanvragen;
  - + de opdrachtgever (mede) ten behoeve van de payrollmedewerker een deugdelijke reisverzekering afsluit, die ook zakelijk verkeer dekt;
  - + de opdrachtgever in Nederland is gevestigd;
  - + de werkzaamheden in het buitenland door de payrollmedewerker worden verricht onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever;
  - + de tewerkstelling niet langer dan 183 kalenderdagen, inclusief niet gewerkte dagen waarop de payrollmedewerker wel in het buitenland verblijft, voortduurt; en
  - + de payrollmedewerker schriftelijk heeft ingestemd met de tewerkstelling.
  - + MatchWorks kan nadere voorwaarden aan haar toestemming verbinden.
7. De opdrachtgever kan in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden door de payrollmedewerker bedrijfsmiddelen aan de payrollmedewerker verstrekken. De opdrachtgever zal de payrollmedewerker zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MatchWorks geen bedrijfsmiddelen, in het bijzonder laptops, mobiele telefoons, smartphones of vervoersmiddelen, verstrekken, waarvan het gebruik door de payrollmedewerker niet beperkt is tot de uitvoering van de werkzaamheden. In geval van het verstrekken van bedrijfsmiddelen door opdrachtgever aan de payrollmedewerker, zal de opdrachtgever zorgdragen voor een adequate verzekering van de bedrijfsmiddelen en de payrollmedewerker als gebruiker daarvan. MatchWorks is niet aansprakelijk voor schade die door de payrollmedewerker aan of met het bedrijfsmiddel is veroorzaakt dan wel voortvloeit uit een onjuist of bovenmatig gebruik van het bedrijfsmiddel.
  8. De opdrachtgever zal aan de payrollmedewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden, is beschadigd of teniet gegaan.
  9. MatchWorks is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade aan de opdrachtgever, derden of de payrollmedewerker zelf, die voortvloeit uit handelen of nalaten van de payrollmedewerker.
  10. De opdrachtgever vrijwaart MatchWorks tegen elke aanspraak van derden of de payrollmedewerker jegens MatchWorks als werkgever van de payrollmedewerker ter zake van de in de leden 7, 8 en 9 van dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door MatchWorks gemaakte kosten.

## Artikel 9: arbeidsomstandigheden payrollmedewerkers

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever verstrekt MatchWorks op grond van artikel 5 lid 5 Arbeidsomstandighedenwet tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de risico's op de werkplek van de payrollmedewerker en van de risico beperkende maatregelen. De opdrachtgever is jegens de payrollmedewerker en MatchWorks 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.
2. Indien de payrollmedewerker schade lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 8 lid 3 bedoelde derde, zal de opdrachtgever MatchWorks hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen, een schriftelijke rapportage van het voorval opstellen en aan MatchWorks verstrekken. Indien wettelijk vereist zal de opdrachtgever bovendien de bevoegde instanties onverwijld van het voorval op de hoogte stellen. In de voornoemde rapportage wordt de toedracht van het voorval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre de schade het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van de schade.
3. De opdrachtgever zal aan de payrollmedewerker alle schade vergoeden die de payrollmedewerker lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 8 lid 3 bedoelde derde, indien en voor zover opdrachtgever en/of MatchWorks daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658, artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
4. Indien de payrollmedewerker overlijdt, zal de opdrachtgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek de schade vergoeden aan de in dat artikel bedoelde personen.

5. De opdrachtgever vrijwaart MatchWorks tegen elke aanspraak van de payrollmedewerker of de in lid 4 bedoelde personen jegens MatchWorks als werkgever van de payrollmedewerker ter zake van dit in dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door MatchWorks gemaakte kosten.

### Artikel 10: tarieven

1. Het (uur)tarief wordt bepaald door het van toepassing zijnde bruto uurloon van de payrollmedewerker te vermenigvuldigen met de omrekenfactor, vermeerderd met eventuele (onkosten)vergoedingen en/of toeslagen. Voor aanvang van de opdracht maken partijen schriftelijke afspraken over welke beloningselementen van de arbeidsvoorwaardenregeling in de omrekenfactor zijn opgenomen.
2. Het in de opdracht (bevestiging) vermelde uurtarief is het tarief over de normale uren, te weten de uren die tegen 100% van het geldende salaris worden uitbetaald. Indien de payrollmedewerker recht heeft op een toeslag op dit salaris is het tarief evenredig hoger. Het vermelde tarief is exclusief de eventueel door MatchWorks aan de payrollmedewerker verschuldigde atv, (kosten) vergoedingen en eventuele overige emolumenten waarop de payrollmedewerker op grond van de arbeidsvoorwaardenregeling recht heeft.
3. Tenzij schriftelijk anders vermeld of overeengekomen, wordt het tarief berekend over de met de payrollmedewerker overeengekomen arbeidsomvang en eventuele meer- of uren. Dit geldt ook als de payrollmedewerker feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht, bijvoorbeeld als gevolg van vakantie, verlof, ziekte of het feit dat er geen werkzaamheden beschikbaar zijn voor de payrollmedewerker.
4. Het door de opdrachtgever aan MatchWorks verschuldigde bedrag bestaat uit de optelsom van de tarieven over de normale uren, de eventuele toeslaguren, de eventuele atv, (kosten) vergoedingen en eventuele overige emolumenten waarop de payrollmedewerker op grond van de arbeidsvoorwaardenregeling recht heeft. Over alle in rekening gebrachte bedragen wordt BTW in rekening gebracht.
5. Indien op enig moment tijdens de opdracht de arbeidsvoorwaardenregeling wijzigt stelt MatchWorks de beloning van de payrollmedewerker en het tarief voor de resterende duur van die opdracht opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie.
6. Behalve in het in lid 4 bedoelde geval is MatchWorks gerechtigd om de verschuldigde tarieven en (kosten)vergoedingen tijdens de opdracht aan te passen in geval van en overeenkomstig:
  - + een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijziging van) de arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen;
  - + een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en regelgeving, waaronder begrepen (de uitvoering van) de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift;
  - + een stijging van de (verwachte) kosten in verband met door MatchWorks te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor ziekteverzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van payrollmedewerkers.
  - + Daarnaast is MatchWorks gerechtigd haar tarieven jaarlijks in week 1 te verhogen op basis van de CBS index CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI 2008 M-N Zakelijke dienstverlening).
7. Iedere aanpassing van het tarief wordt zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt.
8. Aangaande vergoedingen en verstrekkingen aan de payrollmedewerker geldt het volgende:
  - a. de fiscale beoordeling met betrekking tot de vraag of deze vergoedingen en verstrekkingen vrij van loonheffingen kunnen worden betaald aan de payrollmedewerker ligt bij MatchWorks. Dit kan gevolgen hebben voor de vrije ruimte van de WKR zoals bedoeld in artikel 31a Wet op de Loonbelasting.
  - b. MatchWorks monitort of op jaarbasis een overschrijding plaatsvindt van de vrije ruimte van de WKR, voor zover betrekking hebbende op de door MatchWorks aan opdrachtgever ter beschikking gestelde payrollmedewerker(s).
  - c. Indien sprake is van een overschrijding van de vrije ruimte van de WKR, zoals bedoeld in sub b, dan is MatchWorks in beginsel over het meerdere 80% loonheffing in de vorm van eindheffing verschuldigd. Deze kosten zullen alsdan in rekening gebracht worden aan de opdrachtgever.

### Artikel 11: tijdverantwoording

1. MatchWorks zal haar factuur opstellen op basis van een door de opdrachtgever – overeenkomstig lid 2 of op een andere overeengekomen wijze - geaccordeerde tijdverantwoording.
2. Indien geen andere wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, vindt de tijdverantwoording

plaats door middel van door MatchWorks via de internetportal aangeboden urenoverzichten. De opdrachtgever is gehouden de tijdverantwoording - met inachtneming van het in lid 3 en 4 bepaalde uiterlijk op de maandag na afloop van de werkweek waarop de tijdverantwoording betrekking heeft voor 12.00 uur te controleren op juistheid en volledigheid en deze zo nodig aan te vullen of te corrigeren. De opdrachtgever wordt geacht een tijdverantwoording te hebben geaccordeerd indien hij een hem via de internetportal aangeboden urenoverzicht niet tijdig heeft gecorrigeerd.

3. Ongeacht de wijze van tijdverantwoording is de opdrachtgever gehouden erop toe te (doen) zien, dat in de tijdverantwoording in ieder geval de volgende gegevens correct en volledig zijn vermeld: de naam van de payrollmedewerker, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de voorwaarden de opdracht(bestelling) en/ of overige overeenkomst het tarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en - voor zover vermeld - eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien en voor zover de payrollmedewerker en de opdrachtgever van mening verschillen over de juistheid of volledigheid van de tijdverantwoording, is MatchWorks gerechtigd de uren, kosten en toeslagen vast te stellen overeenkomstig de opgave van de payrollmedewerker, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem opgegeven informatie correct is. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording - op andere dan de in lid 2 bedoelde wijze - aanlevert, geeft hij de payrollmedewerker de gelegenheid de tijdverantwoording (tijdig) te controleren.

### Artikel 12: indienstneming payrollmedewerker door opdrachtgever

1. De opdrachtgever is gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met de payrollmedewerker.
2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de payrollmedewerker aan te gaan, brengt MatchWorks hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft. De opdrachtgever is bekend met de wet- en regelgeving op het gebied van opvolgend werkgeverschap en aanvaardt alle daaruit voortvloeiende verplichtingen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het onderzoek naar en de beoordeling van het arbeidsverleden van de payrollmedewerker. MatchWorks kan, voor zover de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving dit toelaten,

op verzoek van de opdrachtgever informatie over dit arbeidsverleden verschaffen, maar kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid hiervan, mede omdat zij hiervoor afhankelijk is van de payrollmedewerker en de opdrachtgever zelf.

### Artikel 13: verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

1. MatchWorks is overeenkomstig artikel 7a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs geregistreerd bij de Kamer van Koophandel als onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt.
2. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de bij hem werkzame payrollmedewerkers gelijke toegang te verlenen tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming (met name kantine-, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten), als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies.
3. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8c van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis te brengen van de aan hem ter beschikking gestelde payrollmedewerkers.
4. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het is MatchWorks niet toegestaan payrollmedewerkers ter beschikking te stellen aan (het gedeelte van) de onderneming van de opdrachtgever, waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. De opdrachtgever zal MatchWorks tijdig en volledig informeren over (verwachte) door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder in ieder geval begrepen een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.
5. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht voor de aanvang van de terbeschikkingstelling om MatchWorks schriftelijk informatie te verschaffen over de arbeidsvoorwaardenregeling zoals bedoeld in de artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

### Artikel 14: facturatie en betaling

1. Afhankelijk van wat tussen de opdrachtgever en MatchWorks bij overeenkomst en/of opdracht is overeengekomen, wordt wekelijks, vier-wekelijks of

- maandelijks gefactureerd en wordt de factuur door middel van een elektronisch bericht aangeboden in een door MatchWorks te bepalen formaat en opmaak. Indien niets is overeengekomen tussen partijen dan bepaalt MatchWorks de factureringsfrequentie.
- De opdrachtgever is gehouden elke factuur van MatchWorks te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door MatchWorks is ontvangen.
  - Oprachtgever zal op eerste verzoek van MatchWorks een schriftelijke machtiging aan MatchWorks verstrekken om het bedrag van de factuur door middel van automatische incasso binnen de overeengekomen termijn van het door de opdrachtgever opgegeven bankrekeningnummer af te schrijven. Indien geen termijn is overeengekomen, bedraagt deze 14 kalenderdagen na factuurdatum. De opdrachtgever draagt zorg voor voldoende saldo op het door hem opgegeven bankrekeningnummer en zal zich onthouden van het storneren van enige betaling aan MatchWorks.
  - Uitsluitend betalingen aan MatchWorks of een door MatchWorks schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een payrollmedewerker, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover MatchWorks en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
  - Indien een factuur niet binnen de in lid 2 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van MatchWorks zijnde kopie van de door MatchWorks aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
  - Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen dertig kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen, aan MatchWorks 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.
  - De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
  - MatchWorks is gerechtigd de kredietwaardigheid te toetsen van de opdrachtgever en aan haar gelieerde ondernemingen.
  - Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van MatchWorks, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van MatchWorks:
    - + een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in het derde lid te geven;
    - + een voorschot te verstrekken; en/of
    - + afdoende zekerheid te stellen voor zijn verplichtingen jegens MatchWorks, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins. 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.
  - Indien de opdrachtgever het in lid 9 bedoelde voorschot niet verstrekt, de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door MatchWorks gestelde termijn, geen machtiging tot automatische incasso geeft of storneert als bedoeld in lid 3, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is MatchWorks gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever op te schorten dan wel alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever direct op te zeggen zonder daartoe schadelijkt jegens de opdrachtgever te zijn in verband met deze opschorting of opzegging. Alle vorderingen van MatchWorks worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.
  - Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso) kosten, die MatchWorks 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 ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 250,00 per vordering), tenzij MatchWorks 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.

12. Indien de opdracht is aangegaan met meer dan één opdrachtgever, behorend tot dezelfde groep van ondernemingen, zijn alle opdrachtgevers hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen op grond van dit artikel, ongeacht de tenaamstelling van de factuur. Volledige betaling van de factuur, eventuele bijkomende kosten en rente door een opdrachtgever ontslaat de overige opdrachtgevers van hun betalingsverplichting jegens MatchWorks.

### Artikel 15: aansprakelijkheid van MatchWorks

1. Iedere uit de opdracht en/of overige overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een payrollmedewerker voortvloeiende aansprakelijkheid van MatchWorks is per gebeurtenis beperkt tot het op grond van deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) en/of overige overeenkomst in rekening te brengen tarief over de duur van de opdracht met een maximum van 3 maanden. Iedere aansprakelijkheid van MatchWorks is beperkt tot € 250.000,00 (tweehonderdvijftigduizend euro) per jaar. Bij de toepassing van dit artikel geldt een reeks van samenhangende gebeurtenissen als één gebeurtenis.
2. Aansprakelijkheid van MatchWorks voor indirecte schade, daaronder mede begrepen gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens of imagoschade is in alle gevallen uitgesloten.

### Artikel 16: verzekering

De opdrachtgever en MatchWorks zullen zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in deze voorwaarden. Op verzoek van MatchWorks verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

### Artikel 17: intellectueel en industrieel eigendom

1. MatchWorks zal de payrollkracht 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 payrollkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Opdrachtgever. Indien MatchWorks in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de payrollkracht of anderszins kosten dient te maken,

is de Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan MatchWorks.

2. Het staat de Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de payrollkracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Opdrachtgever informeert MatchWorks over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan MatchWorks.
3. MatchWorks is jegens de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de payrollkracht verbeurt, of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de payrollkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

### Artikel 18: geheimhouding

1. MatchWorks 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. MatchWorks zal op verzoek van de Opdrachtgever de payrollkracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de payrollkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de Opdrachtgever vrij om de payrollkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Opdrachtgever informeert MatchWorks over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan MatchWorks. MatchWorks is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de payrollkracht.

### Artikel 19: verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met de wet- en regelgeving betreffende het vaststellen van de identiteit van medewerkers. De opdrachtgever is gehouden zelf:
  - + de identiteit van de payrollmedewerker vast te stellen en zal daartoe een zorgvuldige controle van een origineel identiteitsdocument, als bedoeld in artikel 1 sub 1, 2 en 3 van de wet op de identificatieplicht, uitvoeren;

- + vast te stellen of de payrollmedewerker gerechtigd is om in Nederland arbeid te verrichten;
- + en een afschrift van het identiteitsdocument in zijn administratie op te nemen.

De opdrachtgever stemt ermee in dat MatchWorks, en incidenteel ook de certificeringsinstelling van MatchWorks, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de opdrachtgever controleert.

2. MatchWorks is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

### Artikel 20: voorkoming van discriminatie

De opdrachtgever en MatchWorks zullen bij het aangaan en uitvoeren van de opdracht of overige overeenkomst, in deze in het bijzonder de opdracht tot terbeschikkingstelling van payrollmedewerkers, uitsluitend handelen volgens de richtlijnen van het discriminatiestatement zoals MatchWorks dit op haar website [www.match-works.nl](http://www.match-works.nl) heeft gepubliceerd.

### Artikel 21: medezeggenschap

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR).
2. De opdrachtgever zal het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan tijdig informeren met betrekking tot de (verwachte) inzet van (payroll)medewerkers in zijn onderneming. Indien en voor zover opdrachtgever zich bij de vervulling van deze informatieverplichtingen wenst te baseren op door MatchWorks verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waartoe de WOR verplicht.
3. De opdrachtgever staat er voor in dat op het moment dat een opdracht of overige overeenkomst tot stand komt, er voldaan is aan de verplichtingen van de opdrachtgever op grond van de WOR, zoals het vragen van advies aan het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan.
4. Payrollmedewerkers krijgen na 24 maanden bij de opdrachtgever te hebben gewerkt medezeggenschapsrechten bij die opdrachtgever. De opdrachtgever is gehouden om de payrollmedewerker, die lid is van een medezeggenschapsorgaan van MatchWorks of van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving. Indien de payrollmedewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming

van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de payrollmedewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

### Artikel 22: privacy

1. In het kader van de Opdracht of overige overeenkomst vindt uitwisseling van persoonsgegevens van kandidaten en werknemers plaats. De Opdrachtgever en MatchWorks behandelen deze gegevens vertrouwelijk en conform de Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG) en aanverwante wet- en regelgeving. De Opdrachtgever krijgt/ ontvangt geen gegevens van MatchWorks die MatchWorks op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door MatchWorks aan hem verstrekte gegevens.
2. De Opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan MatchWorks alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de Opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en de eventuele benodigde toestemming hiervoor heeft verkregen van de betreffende personen.
3. De Opdrachtgever vrijwaart MatchWorks tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de Opdrachtgever of overige derden jegens MatchWorks in verband met een schending van het in dit artikel bepaalde door Opdrachtgever en vergoedt de daarmee samenhangende door MatchWorks gemaakte kosten.
4. Op de verwerking van persoonsgegevens door MatchWorks is het privacy statement van MatchWorks van toepassing. Het privacy statement is te vinden op; [www.match-works.nl](http://www.match-works.nl).

### Artikel 23: economische sancties

De opdrachtgever verklaart dat zijn onderneming, zijn eventuele dochterondernemingen en zijn directieleden en medewerkers niet voorkomen op sanctielijsten en ook nooit onderwerp zijn geweest van vorderingen, procedures of onderzoeken in verband met economische sancties. De opdrachtgever staat ervoor in dat de opdrachtgever en zijn eventuele dochterondernemingen niet in strijd handelen met economische sancties en ook niet betrokken zijn bij activiteiten waardoor MatchWorks of medewerkers van MatchWorks in strijd handelen met economische sancties. De opdrachtgever garandeert dat gelden die worden betaald aan MatchWorks niet afkomstig zijn van activiteiten die in strijd zijn met economische sancties.

### Artikel 24: geschillen en toepasselijk recht

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 van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van MatchWorks is gevestigd.
2. Op deze algemene voorwaarden en alle aanbiedingen, Opdrachten en overige overeenkomsten is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

### Artikel 25: slotbepaling

1. Indien één of meer bepalingen van deze voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht, de overige overeenkomst en deze 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.
2. MatchWorks is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de opdrachtgever niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde.
3. In geval van bijzondere – voorziene of onvoorziene – omstandigheden, zoals ontwikkelingen in wet- en regelgeving, is MatchWorks gerechtigd de opdracht of overige overeenkomst per direct aan te passen of te beëindigen, indien gezien die bijzondere omstandigheden redelijkerwijs niet van MatchWorks gevergd kan worden de opdracht of overige overeenkomst onder dezelfde voorwaarden te laten voortduren.