

Algemene Voorwaarden AD Werkt B.V.

Artikel 1 Toepasselijkheid

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, Opdrachten en overeenkomsten van AD Werkt B.V. In de overeenkomst die u hebt gesloten met AD Werkt B.V. worden deze algemene voorwaarden nadrukkelijk van toepassing verklaard op de desbetreffende overeenkomst.
2. Van deze algemene voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig, indien en voor zover AD Werkt B.V. die afwijking schriftelijk heeft bevestigd.
3. Eventuele andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing. AD Werkt B.V. wijst deze nadrukkelijk van de hand.

Artikel 1B Definities

1. In deze algemene voorwaarden gelden de volgende definities:

Opdracht: de overeenkomst tussen de opdrachtgever en AD Werkt B.V. op grond waarvan (en in zoverre telkens) een enkele werknemer door AD Werkt B.V. aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld – daaronder mede begrepen de overeenkomst die wordt voortgezet door terbeschikkingstelling van een vervangende werknemer – om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten, zulks tegen betaling van het Opdrachtgevertarief.

Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een werknemer in het kader van een Opdracht.

Opdrachtgevertarief: het bedrag dat de werkgever aan de opdrachtgever per uur in rekening brengt voor een werknemer, zoals overeengekomen en eventueel nadien aangepast conform Opdracht en/of deze algemene voorwaarden.

CAO voor uitzendkrachten: de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) enerzijds Landelijke Belangen Vereniging anderzijds.

2. Van de overeenkomst van opdracht tussen de opdrachtgever en AD Werkt B.V. moet worden onderscheiden de feitelijke terbeschikkingstelling van een individuele werknemer. Als de Opdracht eindigt, eindigt ook de terbeschikkingstelling. Maar als de feitelijke terbeschikkingstelling van een bepaalde werknemer om welke reden dan ook eindigt, betekent dat niet in alle gevallen automatisch het einde van de Opdracht. Binnen de Opdracht kan worden overeengekomen, dat AD Werkt B.V. zich bij het einde van de Terbeschikkingstelling van een bepaalde werknemer zal inspannen om voor vervanging zorg te dragen voor de resterende duur van de Opdracht. De Opdracht loopt dan door tot deze rechtsgeldig is geëindigd van rechtswege of door opzegging of ontbinding. Bij tijdelijke verhindering van een werknemer kan nader worden besproken of er behoefte is aan vervanging. Na afloop van de verhindering – zoals bij herstel van ziekte – keert dan in beginsel de oorspronkelijke werknemer terug.

Artikel 2 Opdracht, Terbeschikkingstelling en vervanging

1. De Opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

2. De Opdracht voor bepaalde tijd is de Opdracht die wordt aangegaan voor een vaste periode, dat wil zeggen voor een vooraf vastgestelde kalenderperiode, of voor een periode die eindigt op een vooraf vastgestelde datum, of voor een bepaalde periode; dat wil zeggen voor een periode die eindigt doordat zich een objectief bepaalde gebeurtenis voordoet (een gebeurtenis onafhankelijk van de wil van partijen); hierbij kunnen meerdere gebeurtenissen worden omschreven, met dien verstande dat de Opdracht eindigt door het intreden van een van de afzonderlijke gebeurtenissen, Of voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt. De Opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege aan het einde van de periode waarvoor zij is aangegaan. De Opdracht voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging is overeengekomen, dient de opzegging schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste veertien kalenderdagen.
3. De Opdracht voor onbepaalde tijd kan te allen tijde worden beëindigd door middel van opzegging, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Opzegging dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van veertien kalenderdagen.
4. Het recht van (tussentijdse) opzegging kan schriftelijk aan nadere voorwaarden en/of aan nadere of afwijkende andere termijnen worden verbonden. Op de opdrachtgever rust de bewijslast dat tijdig is opgezegd. Elke Opdracht eindigt van rechtswege indien (en op het tijdstip dat) de arbeidsovereenkomst tussen AD Werkt B.V. en de werknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Elke Opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat een van beide partijen de ontbinding van de Opdracht inroept omdat de andere partij in verzuim is, in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd. Indien AD Werkt B.V. de ontbinding op een van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
5. 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 AD Werkt B.V. om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht rechtsgeldig is geëindigd respectievelijk waartegen de Opdracht rechtsgeldig is ontbonden. De opdrachtgever is gedurende de looptijd van een Opdracht gerechtigd AD Werkt B.V. schriftelijk te verzoeken een terbeschikkingstelling te beëindigen om een andere reden dan bedoeld in het vorige lid, mits dat bij de Opdracht schriftelijk is overeengekomen. De opdrachtgever zal bij een dergelijk verzoek een termijn in acht nemen van ten minste veertien kalenderdagen. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan AD Werkt B.V. bevestigen.
6. AD Werkt B.V. is gerechtigd om bij beëindiging van de terbeschikkingstelling gedurende de looptijd van de Opdracht een vervangende werknemer ter beschikking te stellen voor de resterende duur van de Opdracht, mits dat bij de Opdracht schriftelijk is overeengekomen. Indien de arbeidsovereenkomst tussen AD Werkt B.V. en de werknemer niet het uitzendbeding bevat, kunnen de opdrachtgever en AD Werkt B.V. bij tijdelijke verhindering van de werknemer om de uitzendarbeid te verrichten – zoals bij ziekte – nader overeenkomen dat AD Werkt B.V. tijdelijk een vervangende werknemer ter beschikking zal stellen. In dat geval eindigt de terbeschikkingstelling van de vervangende werknemer op verzoek van de opdrachtgever zodra de tijdelijke verhindering van de oorspronkelijke werknemer is geëindigd en wordt de terbeschikkingstelling van de oorspronkelijke werknemer hervat, een en ander tenzij partijen schriftelijk anders overeenkomen.

7. AD Werkt B.V. is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde werknemer door een andere werknemer onder voortzetting van de Opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van AD Werkt B.V., behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de ontslagrichtlijn voor de uitzendbranche. De opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk bevestigen.
8. AD Werkt B.V. schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever, indien AD Werkt B.V. een werknemer weliswaar mag vervangen of terugplaatsen, maar deze om welke reden dan ook niet vervangt of terugplaatst. In dat geval is de opdrachtgever ook niet gehouden het Opdrachtgevertarief te voldoen, tenzij de oorzaak voor het vervangen of terugplaatsen van de werknemer toerekenbaar is aan de opdrachtgever.
9. De opdrachtgever is aan AD Werkt B.V. het Opdrachtgevertarief verschuldigd over de uren volgens de Opdracht. Indien AD Werkt B.V. de werknemer niet langer ter beschikking stelt en ook niet vervangt, is de opdrachtgever in beginsel ook geen betaling meer verschuldigd aan AD Werkt B.V. Indien AD Werkt B.V. zich daartoe echter genoodzaakt ziet om een reden waarvoor de opdrachtgever verantwoordelijk is – zoals onveilige werkomstandigheden of ‘ongewenst gedrag’ tegenover de werknemer – is AD Werkt B.V. gerechtigd het Opdrachtgevertarief wel in rekening te (blijven) brengen voor de resterende duur van de Opdracht.

Artikel 3 Het aangaan van een arbeidsverhouding met een werknemer

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht verstaan:
 - het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de uitzendkracht;
 - het laten ter beschikking stellen van de betreffende uitzendkracht aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
 - het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht met een derde, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW);
 - het aangaan van een (samenwerkings)overeenkomst tussen de uitzendkracht en de opdrachtgever, zoals (doch niet uitsluitend) de situatie dat de opdrachtgever de uitzendkracht als zelfstandige in zal huren (bijvoorbeeld als zzp-er).
2. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder uitzendkracht tevens verstaan:
 - de (aspirant-)uitzendkracht die bij AD Werkt B.V. is ingeschreven, dan wel heeft kennis gemaakt met AD Werkt B.V.;
 - de (aspirant-)uitzendkracht die is voorgesteld aan de opdrachtgever, een en ander is de ruimste zin des woords;
 - de uitzendkracht wiens terbeschikkingstelling minder dan drie maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met de opdrachtgever is geëindigd.
3. De opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een uitzendkracht indien en voor zover wordt voldaan aan het hieronder in dit artikel bepaalde.

4. De opdrachtgever brengt AD Werkt B.V. schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven.
5. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaan indien en voor zover de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met AD Werkt B.V. niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft, en indien en voor zover de opdrachtgever de opdracht met AD Werkt B.V. niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
6. Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 3 tot en met 5 bepaalde binnen een termijn van vierentwintig maanden na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaat voor dezelfde of een andere functie, is de opdrachtgever aan AD Werkt B.V. de volgende vergoeding verschuldigd:
 - a. indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt vóórdat de terbeschikkingstelling tien gewerkte weken heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 40% van het laatstelijk geldende Opdrachtgeverstarief voor de betrokken uitzendkracht over een periode van tien maanden;
 - b. indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling tien gewerkte weken heeft geduurd maar vóórdat de terbeschikkingstelling negentien gewerkte weken heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 25% van het laatstelijk geldende Opdrachtgeverstarief voor de betrokken uitzendkracht over een periode van tien maanden;
 - c. indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling negentien gewerkte weken heeft geduurd maar vóórdat de terbeschikkingstelling zevententwintig gewerkte weken heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 15% van het laatstelijk geldende Opdrachtgeverstarief voor de betrokken uitzendkracht over een periode van tien maanden.

Onder 'gewerkte weken' wordt in dit artikel verstaan: weken waarin de uitzendkracht bij de opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de Opdracht. Een deel van een week telt in dit kader mee als een volledige week.

7. De opdrachtgever is de in lid 6 genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de uitzendkracht binnen twaalf maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert en de opdrachtgever ingaat op deze sollicitatie (dat wil zeggen: iedere andere handeling anders dan het direct afwijzen van de sollicitatie), of indien de opdrachtgever de uitzendkracht binnen twaalf maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en de opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat of aan wenst te gaan. Het is de opdrachtgever aldus verboden om binnen een periode van twaalf maanden na het einde van de terbeschikkingstelling – buiten AD Werkt B.V. om – de uitzendkracht te benaderen of een arbeidsverhouding mee aan te gaan, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.
8. Indien een uitzendkracht door tussenkomst van AD Werkt B.V. aan een potentiële opdrachtgever is voorgesteld en deze potentiële opdrachtgever met die uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is de opdrachtgever een vergoeding aan AD Werkt B.V. verschuldigd van 40% van het

Oprichtgeverstarief, dat voor de betrokken uitzendkracht van toepassing zou zijn geweest over een periode van 12 maanden, indien de terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen. De opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien de opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van AD Werkt B.V. in contact is gekomen met de uitzendkracht. Ook indien de uitzendkracht binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden bij de opdrachtgever solliciteert of indien de opdrachtgever de uitzendkracht binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gebracht rechtstreeks of via derden benadert, en naar aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat, is de opdrachtgever de vergoeding verschuldigd zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid.

9. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendkracht tijdens een opdracht die tussentijds opzegbaar is, is de opdrachtgever gerechtigd te besluiten de krachtens opdracht overeengekomen opzegtermijn niet in acht te nemen. In dat geval is de opdrachtgever echter gehouden de schade te vergoeden die AD Werkt B.V. hierdoor lijdt. Deze schade wordt gefixeerd op 40% van het Oprichtgeverstarief over de niet in acht genomen opzegtermijn voor de betreffende Opdracht. Daarnaast dient de opdrachtgever de in lid 6 of 7 van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
10. Indien de opdrachtgever met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat tijdens een opdracht die niet tussentijds opzegbaar is, is de opdrachtgever gehouden het overeengekomen Oprichtgeverstarief voor de betreffende uitzendkracht voor de resterende duur van de opdracht te voldoen. Daarnaast dient de opdrachtgever de in lid 6 of 7 van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
11. Indien de opdrachtgever binnen 24 maanden nadat de terbeschikkingstelling van een werknemer is geëindigd (al dan niet direct) een arbeidsverhouding aangaat met die desbetreffende werknemer, is de opdrachtgever aan AD Werkt B.V. te allen tijde – in afwijking van het bepaalde in de overige leden van dit artikel – een gefixeerde schadevergoeding aan AD Werkt B.V. verschuldigd van € 25.000,- (zegge: vijftieng Duizend Euro).
12. Het Oprichtgeverstarief, zoals meermalen vermeld in dit artikel, wordt berekend over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren of overuren, als ware de opdracht tot stand gekomen respectievelijk niet geëindigd, met een minimum van 20 uur per week.
13. Opdrachtgever en AD Werkt B.V. hebben het bepaalde in dit artikel uitvoerig met elkaar besproken. Opdrachtgever begrijpt de noodzaak van het bepaalde in dit artikel en zal derhalve handelen conform het bepaalde in dit artikel.

Artikel 4 Verbod c.q. voorwaarden opschorting tewerkstelling werknemers

De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de werknemer tijdelijk op te schorten, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien is overeengekomen dat de opdrachtgever gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten met instandhouding van de Opdracht en hij tijdelijk geen werk heeft of de werknemer tijdelijk niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever voor de duur van die opschorting het Oprichtgevertarief niet verschuldigd, mits de opdrachtgever op verzoek van AD Werkt B.V. aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de werknemer niet te werk kan worden gesteld en AD Werkt B.V. jegens de werknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingplicht op grond van de CAO voor Uitzendkrachten. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de werknemer of de werknemer niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de

duur van de Opdracht onverkort aan AD Werkt B.V. het Opdrachtgevertarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens Opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 5 Functieomschrijving & Werktijden

1. Bij Opdracht verstrekt opdrachtgever de omschrijving van de functie die de werknemer moet uitoefenen. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan AD Werkt B.V. onverwijld de passende functieomschrijving aanreiken. De functie, zoals hiervoor aangegeven kan tijdens de Opdracht worden aangepast, indien de werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op goed werkgeverschap of op (komende) wet- en regelgeving, de CAO voor Uitzendkrachten of rechtspraak. De werktijden, het aantal arbeidsuren en de rusttijden van de werknemer zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij bij Opdracht anders is overeengekomen.
2. De werktijden, het aantal arbeidsuren en de rusttijden van de werknemer zullen niet meer respectievelijk niet minder belopen dan rechtens bij Opdrachtgever is toegestaan. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de betreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. De vakantie van de werknemer en de bijzondere verlofregeling worden geregeld conform de wet en de CAO voor Uitzendkrachten. De opdrachtgever is verplicht om bij het aangaan van de Opdracht – en, indien en voor zover dat bij het aangaan van de Opdracht niet voorzienbaar was, steeds zo spoedig mogelijk – AD Werkt B.V. in te lichten omtrent de bedrijfssluitingen van opdrachtgever. Opdrachtgever is verplicht AD Werkt B.V. zo tijdig in te lichten, dat AD Werkt B.V. dit zo veel mogelijk kan inpassen in de rechtsverhouding met de werknemer.

Artikel 6 Terbeschikkingstelling en selectie

De opdrachtgever verstrekt aan AD Werkt B.V. nauwgezet inlichtingen aangaande functie, arbeidstijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats en arbeidsomstandigheden betrekking hebbende op de werknemer alsmede aangaande de beoogde looptijd van de Opdracht. AD Werkt B.V. relateert deze door opdrachtgever verstrekte inlichtingen aan de hoedanigheden, capaciteiten en beschikbaarheid van de voor uitzending in aanmerking komende krachten. Op die basis bepaalt AD Werkt B.V. naar beste kunnen welke werknemer ingevolge de Opdracht ter beschikking wordt gesteld. Binnen het hier aangegeven kader is AD Werkt B.V. geheel vrij in de keuze van de werknemer die inzake de Opdracht ter beschikking wordt gesteld.

Artikel 7 Goede uitoefening van leiding en toezicht; goed opdrachtgeverschap

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de werknemer bij 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 werknemer 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 aan een derde wordt mede verstaan doorlening aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden, zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 6 BW.
3. De opdrachtgever kan de werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij Opdracht en voorwaarden bepaalde, indien AD Werkt B.V. en de werknemer daarmee vooraf schriftelijk

hebben ingestemd. Aan die instemming kunnen voorwaarden worden verbonden. Tewerkstelling van de werknemer in het buitenland is slechts mogelijk voor bepaalde tijd en indien dit al bij Opdracht schriftelijk is overeengekomen en de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.

Artikel 8 Lokalen & Werktuigen

1. De opdrachtgever zal de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de werknemer werkzaamheden laat verrichten zodanig inrichten en onderhouden en voor het verrichten van de werkzaamheden van de werknemer zodanige maatregelen treffen en aanwijzingen verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer bij het verrichten van zijn werkzaamheden in de ruimste zin des woord schade lijdt. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met art. 7:658 BW (in het bijzonder art. 7:658 lid 4 BW) alsmede met de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet ten opzichte van de werknemers. De opdrachtgever vrijwaart AD Werkt B.V. tegen op deze bepalingen gebaseerde vorderingen of aanspraken van de werknemer op AD Werkt B.V. De opdrachtgever zal aan AD Werkt B.V. en ook aan de werknemer voor de aanvang van de uitzendarbeid informatie verstrekken over de van de werknemer verlangde beroepskwalificatie, alsmede een document bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
2. Indien de werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een rapport wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval zodanig wordt vastgelegd, dat daaruit met een 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 een dergelijk bedrijfsongeval of een dergelijke beroepsziekte.
3. De opdrachtgever zal aan de werknemer vergoeden alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer in de uitoefening van zijn uitzendarbeid lijdt, tenzij de opdrachtgever bewijst dat hij de hiervoor in lid a, b. en c. genoemde verplichtingen geheel is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden onder de hiervoor genoemde voorwaarden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen. De opdrachtgever zal aan de werknemer vergoeden alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer lijdt doordat aan de werknemer toebehorende en door hem in het kader van de opgedragen te verrichten werkzaamheden gebezigde zaak is beschadigd of teniet gegaan. De opdrachtgever zal AD Werkt B.V. tegen alle aanspraken terzake vrijwaren. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel.
4. De opdrachtgever wordt erop gewezen, dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als ‘werkgever’ van de werknemers in zijn onderneming en uit dien hoofde de bij of krachtens de Arbowet gestelde regels, zoals ten aanzien van instructie en persoonlijke beschermingsmiddelen, (ook) moet naleven ten aanzien van die werknemers. De opdrachtgever is voorts op grond van de Arbowet gehouden om voor aanvang van de uitzending een zogenoemd Arbo document te verstrekken aan AD Werkt B.V., die dit document moet doorgeleiden aan de werknemer.
5. In artikel 7:658 lid 4 BW is geregeld dat een werknemer de opdrachtgever rechtstreeks kan aanspreken voor eventuele schade als gevolg van een bedrijfsongeval. Dat is ook logisch,

aangezien de werknemer werkzaam is onder de volstreekte leiding en toezicht van de opdrachtgever en deze verantwoordelijk is voor de werkomstandigheden van de werknemer. Om die reden is ook ten behoeve van de werkgever bedongen, dat de opdrachtgever de werkgever moet vrijwaren tegen eventuele aanspraken van de werknemer aan het adres van de werkgever.

6. In het verlengde hiervan dient de opdrachtgever zich er van te vergewissen dat zijn aansprakelijkheidsverzekering hiervoor, zoals gebruikelijk is, dekking biedt.

Artikel 9 Vakantie en verlof

1. Vakantie en verlof van werknemers worden geregeld conform de wet en de Cao voor Uitzendkrachten.
2. opdrachtgever stelt de werknemer in staat om verlof op te nemen indien en voor zover de werknemer hier recht op heeft volgens de wet en/of de Cao voor Uitzendkrachten. De vakantiedagen worden door opdrachtgever en werknemer in onderling overleg vastgesteld. Over de door werknemer opgenomen vakantiedagen/-uren is opdrachtgever geen Opdrachtgeverstarief verschuldigd, tenzij opdrachtgever en AD Werkt B.V. schriftelijk overeengekomen zijn dat opdrachtgever wel het Opdrachtgeverstarief verschuldigd is over de vakantiedagen/-uren. opdrachtgever houdt in dat geval de registratie van de vakantiedagen zelf bij. Tevens zal, indien de werknemer aan het einde van arbeidsovereenkomst een tegoed aan vakantiedagen heeft, dit tegoed aan werknemer worden uitbetaald en gefactureerd aan opdrachtgever. Opdrachtgever zal dit bedrag vervolgens voldoen aan AD Werkt B.V.
3. Neemt de werknemer rechtmatig (volgens de in de Wet en/of Cao voor Uitzendkrachten geldende regels) buitengewoon verlof of kort verzuim op, dan betaalt opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief over die betreffende uren, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

Artikel 10 Feestdagen

1. Indien werknemer als gevolg van een feestdag door opdrachtgever niet in staat is gesteld te werken, is opdrachtgever over deze niet gewerkte dagen het Opdrachtgeverstarief niet verschuldigd indien het gaat om een algemeen erkende feestdag.
2. In de volgende gevallen betaalt opdrachtgever wel het Opdrachtgeverstarief aan AD Werkt B.V.:
 - a. Bij feestdagen: de werknemer heeft als gevolg van een bij opdrachtgever van toepassing zijnde andere feestdag dan in de Cao voor Uitzendkrachten als feestdag wordt aangemeld, niet kunnen werken;
 - b. opdrachtgever heeft gekozen voor een contractvariant waarbij wel het Opdrachtgeverstarief verschuldigd is over de niet gewerkte uren door alle feestdagen (inclusief de algemeen erkende feestdagen). Indien hiervoor is gekozen staat dit vermeld in de inleenovereenkomst
3. De werknemer heeft volgens de wet het recht om (per jaar maximaal twee keer de arbeidsomvang per week) verlof op te nemen om een ziek kind, een zieke partner of een zieke ouder te verzorgen. Het verlof mag alleen opgenomen worden als en zolang dit noodzakelijk is. De noodzaak van het verlof moet achteraf aannemelijk gemaakt kunnen worden. Neemt de medewerker rechtmatig kortdurend zorgverlof op, dan betaalt opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief over die betreffende uren.

Artikel 11 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. Opdrachtgever dient AD Werkt B.V. bij het aangaan van Opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Opdracht, opdat AD Werkt B.V. deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Opdracht, dient opdrachtgever AD Werkt B.V. onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om AD Werkt B.V. tijdig te informeren, is opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan AD Werkt B.V. het Opdrachtgeverstaref te voldoen over het krachtens de Opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 12 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer als gevolg van ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken, is opdrachtgever over deze niet gewerkte uren het Opdrachtgeverstaref verschuldigd. Dit geldt tenzij opdrachtgever heeft gekozen voor de contractvariant waarbij het Opdrachtgeverstaref niet verschuldigd is over de niet gewerkte uren door ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Indien hiervoor is gekozen, staat dat vermeld in de overeenkomst van Opdracht tussen AD Werkt B.V. en opdrachtgever.
2. Is de werknemer voor langere tijd ziek, dan draagt AD Werkt zorg voor de begeleiding van de werknemer tijdens zijn ziekte en indien mogelijk voor re-integratie. Zij schakelt hiertoe haar arbodienst in. AD Werkt B.V. kan contact opnemen met opdrachtgever om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van opdrachtgever te onderzoeken. Opdrachtgever zal AD Werkt B.V. de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien naar het oordeel van AD Werkt B.V. re-integratie van de medewerker in aangepast dan wel ander passend werk bij opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, zal opdrachtgever volledige medewerking aan de re-integratie verlenen.

Artikel 13 Bijzondere uitsluiting aansprakelijkheid voor schade en vrijwaring

1. AD Werkt B.V. is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade(n) en verliezen die werknemers toebrengen aan de opdrachtgever of aan derden.
2. AD Werkt B.V. is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
3. De opdrachtgever vrijwaart AD Werkt B.V. voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van AD Werkt B.V. als werkgever van de werknemer – rechtstreeks of onrechtstreeks – voortvloeiende uit schaden en verliezen die werknemer toebrengen aan de opdrachtgever of aan derden of uit verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
4. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren ter dekking van deze vrijwaring en ter dekking van de daaraan ten grondslag liggende aansprakelijkheden.

Artikel 14 Uurbeloning en Opdrachtgevertarief

1. De opdrachtgever is aan AD Werkt B.V. het Opdrachtgevertarief verschuldigd, vermenigvuldigd met eventuele door AD Werkt B.V. aan de werknemer verschuldigde toeslagen, over de uren waarop AD Werkt B.V. op grond van Opdracht en/of voorwaarden van AD Werkt B.V. jegens de opdrachtgever aanspraak heeft.
2. Voor de duur van de Opdracht wordt de uur beloning van de werknemer minimaal vastgesteld conform de regelgeving van toepassing krachtens de wet en de CAO voor Uitzendkrachten, zulks mede aan de hand van de functieomschrijving, die de opdrachtgever bij de Opdracht heeft verstrekt. Indien op enig moment wordt vastgesteld, dat de in werkelijkheid door de werknemer uitgeoefende (aangepaste) functie zou moeten leiden tot een hogere uur beloning, zal AD Werkt B.V. de uur beloning van de werknemer en het Opdrachtgevertarief dienovereenkomstig corrigeren en zal de opdrachtgever dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van aanpassing van de functie aan AD Werkt B.V. verschuldigd zijn.
3. Wanneer gedurende een Opdracht de functie van de werknemer wijzigt in de zin dat deze functie overeenkomt met werkzaamheden welke lager geclassificeerd zijn, dan zullen de uur beloning en het Opdrachtgevertarief ongewijzigd blijven.
4. Het hiervoor in lid 2 en 3 bepaalde laat onverlet dat AD Werkt B.V. en de werknemer vooraf met wijziging van de functie schriftelijk moeten hebben ingestemd. Indien de werknemer wordt vervangen door een andere werknemer zal de uurbeloning ten aanzien van die andere werknemer opnieuw worden vastgesteld op de basis als vermeld in lid b. en zal het Opdrachtgevertarief daaraan worden aangepast.

Artikel 15 Aanpassing van het Opdrachtgevertarief

1. AD Werkt B.V. is in ieder geval gerechtigd om het Opdrachtgevertarief tussentijds aan te passen, indien de uurbeloning van de werknemer wordt verhoogd en/of om (eenmalige) verplichte bijzondere uitkeringen aan werknemers door te berekenen aan de opdrachtgever. AD Werkt B.V. is in ieder geval ook gerechtigd het Opdrachtgevertarief te verhogen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - a. Als gevolg van wijziging van de CAO voor Uitzendkrachten of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling;
 - b. Als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wetten en/of regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wetten en regelgeving, de CAO voor Uitzendkrachten of enig verbindend voorschrift;
 - c. Als gevolg van verhoging van de kosten in de ruimste zin des woords verbonden aan de uitzendarbeid van de werknemer.
2. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de uur beloning en/of het tarief te laag is/zijn vastgesteld, is AD Werkt B.V. gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de uur beloning en het tarief op het juiste niveau te brengen. AD Werkt B.V. kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door AD Werkt B.V. zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 16 Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

Indien:

de werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de (uitzend)arbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen of ingevolge de Opdracht de omvang van de (uitzend)arbeid minder dan vijftien uren per week belooft en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, is de opdrachtgever ten minste gehouden aan AD Werkt B.V. per oproep te betalen het Opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens AD Werkt B.V.

Artikel 17 Facturen op basis van tijdverantwoordingsformulier

1. De facturen van AD Werkt B.V. worden opgesteld aan de hand van de door de opdrachtgever voor akkoord getekende tijdverantwoordingsformulieren, die de opdrachtgever binden.
2. De opdrachtgever ziet erop toe en garandeert door ondertekening, dat op de tijdverantwoordingsformulieren het juiste aantal gewerkte uren en overuren alsmede alle overige informatie duidelijk is vermeld en dat eventuele werkelijk gemaakte onkosten naar waarheid zijn ingevuld, alsmede dat het aantal gewerkte uren en overuren niet overschrijdt hetgeen is overeengekomen. De opdrachtgever zal voor zijn eigen administratie een getekende kopie van het tijdverantwoordingsformulier houden. Bij verschil tussen het bij AD Werkt B.V. ingeleverde tijdverantwoordingsformulier en het door de opdrachtgever daarvan behouden afschrift, geldt het bij AD Werkt B.V. ingeleverde tijdverantwoordingsformulier voor de afrekening opgenomen in de nota als volledig bewijs.
3. Indien de werknemer de tijdverantwoording van de opdrachtgever betwist en de opdrachtgever zijn verplichtingen in lid 2 niet is nagekomen, is AD Werkt B.V. gerechtigd:

➤ Hetzij:

De gewerkte tijd(en) te stellen op de duur van de gehele arbeidstijd van de werkweek, die voor werknemers in dienst van de opdrachtgever geldt. Indien partijen echter schriftelijk en uitdrukkelijk bij Opdracht daarvan zijn afgeweken, is de werkgever gerechtigd de gewerkte tijd(en) te stellen op de duur van de gehele arbeidstijd overeengekomen bij Opdracht genomen over de betreffende periode.

➤ Hetzij:

De gewerkte uren te stellen op het door de werknemer opgegeven aantal, tenzij de opdrachtgever kan bewijzen dat de opgave van het aantal gewerkte uren door de werknemer onjuist is en AD Werkt B.V. tijdig over de bewijzen kan beschikken en deze onverkort in en buiten rechte mag gebruiken.

Artikel 18 Betaling en gevolgen wanbetaling

1. De opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door AD Werkt B.V. ingediende factuur binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum te voldoen. Indien een factuur niet binnen deze periode is betaald, is de opdrachtgever vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente van 1 procent per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand tot een volle maand wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is aan opdrachtgever niet toegestaan.
2. Uitsluitend betalingen aan AD Werkt B.V. of aan een door AD Werkt B.V. schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan werknemers of het verstrekken van

voorschotten aan werknemers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.

3. De in het bezit van AD Werkt B.V. zijnde doordruk of kopie van de door AD Werkt B.V. verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
4. Reclames betreffende enige factuur moeten binnen vijf kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij AD Werkt B.V. zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan de opdrachtgever niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening. Alle kosten van incassering van openstaande (vervallen) facturen komen geheel voor rekening van de opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 1.000,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door AD Werkt B.V. of door de derde die tot de betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door AD Werkt B.V. ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de opdrachtgever verschuldigd zijn. Indien de kosten van incassering hoger uitvallen dan de kosten genoemd in dit lid, is opdrachtgever de daadwerkelijke kosten van AD Werkt B.V. verschuldigd.

Artikel 19 Algemene schadevergoeding

1. De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden, niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van AD Werkt B.V. (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient AD Werkt B.V. zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat AD Werkt B.V. eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals een vordering tot nakoming, of andere rechtsmaatregelen kan treffen, zoals het intrekken van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.
2. De opdrachtgever heeft op grond van de wet, de Opdracht en deze algemene voorwaarden een aantal belangrijke (werkgevers)verplichtingen tegenover de werknemer en tegenover de AD Werkt B.V. AD Werkt B.V. is voor een aantal werkgeversverplichtingen immers afhankelijk van de opdrachtgever. Als de opdrachtgever zijn verplichtingen jegens AD Werkt B.V. niet nakomt en AD Werkt B.V. daardoor op haar beurt verplichtingen tegenover de werknemer niet kan nakomen, moet AD Werkt B.V. de opdrachtgever hiervoor kunnen aanspreken.

Artikel 20 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras of welke grond dan ook, zullen niet-functie-relevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen uitzendarbeid niet door de opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door AD Werkt B.V. worden meegewogen.

Artikel 21 Aansprakelijkheid

1. AD Werkt B.V. is als goed Opdrachtnemer gehouden zich in te spannen om de Opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover AD Werkt B.V. deze verplichting niet nakomt, is AD Werkt B.V., met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo

spoedig mogelijk, doch uiterlijk één maand na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij AD Werkt B.V. en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van AD Werkt B.V.

2. AD Werkt B.V. is, voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in het vorige lid, niet aansprakelijk voor enige schade ten gevolge van onjuiste selectie van een werknemer, tenzij de opdrachtgever binnen vijf kalenderdagen na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake bij AD Werkt B.V. indient en daarbij aantoont, dat de onjuiste selectie het rechtstreekse gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van AD Werkt B.V.
3. Iedere aansprakelijkheid en/of verplichting van AD Werkt B.V. tot vergoeding van schade van de opdrachtgever, uit hoofde van deze algemene voorwaarden of uit welke andere hoofde dan ook, is beperkt tot ten hoogste 20 procent van het Opdrachtgevertarief dat betreffende die werknemer ingevolge de Opdracht van toepassing was over de beoogde duur van de Opdracht met een maximum van 10 weken. Dit maximum komt te vervallen, indien er sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van AD Werkt B.V. Aansprakelijkheid van AD Werkt B.V. voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.
4. AD Werkt B.V. schiet in ieder geval niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade:
 - a. indien AD Werkt B.V. een aanvraag van de opdrachtgever om een werknemer ter beschikking te stellen, niet in behandeling neemt;
 - b. indien de contacten tussen de opdrachtgever en AD Werkt B.V. voorafgaande aan een mogelijke Opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een werknemer ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een werknemer;
 - c. indien AD Werkt B.V., om welke reden dan ook, een werknemer niet of niet langer conform de Opdracht ter beschikking kan stellen.
5. Aansprakelijkheid van AD Werkt B.V. voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.
6. De aard van de dienstverlening van AD Werkt B.V. en het feit dat het om het ter beschikking stellen van mensen gaat, brengen met zich mee dat er sprake is van een zogenoemde ‘inspanningsverplichting’. Dit betekent dat AD Werkt B.V. geen resultaat garandeert, maar zich wel moet inspannen om de Opdracht conform de gemaakte afspraken uit te voeren. Als AD Werkt B.V. die inspanning niet levert, is AD Werkt B.V. ook aansprakelijk te stellen voor een deel van de schade die de opdrachtgever daardoor lijdt. Deze aansprakelijkheid van de werkgever is echter niet onbeperkt, maar beperkt zich tot een maximum bedrag. Die beperking geldt echter niet, als blijkt dat er sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid van AD Werkt B.V. Voor wat betreft eventuele onjuiste selectie van een werknemer door de werkgever geldt als bijzondere regeling, dat de werkgever alleen aansprakelijk is voor eventuele schade als er sprake is geweest van ‘opzet of bewuste roekeloosheid’. Ook in dat geval is de aansprakelijkheid van de werkgever echter niet onbeperkt. In sommige (hiervoor genoemde) gevallen is de aansprakelijkheid van AD Werkt B.V. uitgesloten. Bijvoorbeeld als AD Werkt B.V. er niet in

slaagt een aanvraag van de opdrachtgever te voorzien of als de werknemer niet (langer) wil meewerken aan een overeengekomen uitzending.

7. In het voorkomende geval dient de opdrachtgever een klacht schriftelijk en binnen de in dit artikel genoemde termijn in te dienen. Dit is nodig om volstreekte duidelijkheid te hebben over de inhoud van de klacht en om die klacht nog te kunnen onderzoeken en beoordelen. Klachten die na de genoemde termijn worden ingediend, kunnen niet meer leiden tot een schadevergoedingsplicht van de werkgever.

Artikel 22 Wet arbeid vreemdelingen

1. De opdrachtgever aan wie door AD Werkt B.V. een vreemdeling ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met het bepaalde in de Wet arbeid vreemdelingen, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, bedoeld in artikel 1 van de Wet op de Identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever stelt aan de hand van het eerder genoemde document de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie.
2. Indien de opdrachtgever een boete opgelegd krijgt op grond van de Wet arbeid vreemdelingen, zal en kan de opdrachtgever deze boete niet verhalen op AD Werkt B.V.

Artikel 23 Persoonsgegevens van de werknemer

1. Opdrachtgever zal alle geregistreerde persoonlijke gegevens van een werknemer, die voor en gedurende de Opdracht door AD Werkt B.V. kenbaar worden gemaakt, vertrouwelijk behandelen en meer in het bijzonder in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens verwerken.
2. Opdrachtgever zal de werknemer op de hoogte brengen van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welk doeleinde deze gegevens worden verwerkt.

Artikel 24 Geheimhouding

AD Werkt B.V. zal op nader verzoek van de opdrachtgever in zijn verhouding met de werknemer bedingen, dat de werknemer volstreekte geheimhouding dient te betrachten omtrent vertrouwelijke informatie met betrekking tot de opdrachtgever en diens bedrijfsactiviteiten. AD Werkt B.V. is echter niet aansprakelijk voor eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de werknemer.

Artikel 25 Intellectuele en industriële eigendom

1. AD Werkt B.V. zal de werknemer op verzoek van 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 werknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan opdrachtgever. Indien AD Werkt B.V. in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan werknemer of anderszins kosten dient te maken, is opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan AD Werkt B.V.

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

Artikel 26 Geschillen

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter te Den Haag.

Artikel 27 Strekking algemene voorwaarden

Indien een of meer bepalingen van de Opdracht of deze algemene voorwaarden niet rechtsgeldig blijken te zijn of rechtens niet blijken te kunnen worden toegepast, 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, zodanig dat die vervangende bepalingen wel rechtsgeldig zijn. De titel van de artikelen in deze algemene voorwaarden hebben uitsluitend een informatieve bedoeling, hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.

Uitleg Wettelijke bepalingen

Hieronder volgt een overzicht van de in de algemene voorwaarden aangehaalde wettelijke bepalingen.

➤ Artikel 3:37 lid 1 BW

Tenzij anders is bepaald, kunnen verklaringen, met inbegrip van mededelingen, in iedere vorm geschieden, en kunnen zij in een of meer gedragingen besloten liggen.

➤ Artikel 6:108 BW

Indien iemand ten gevolge van een gebeurtenis waarvoor een ander jegens hem aansprakelijk is overlijdt, is die ander verplicht tot vergoeding van schade door het derven van levensonderhoud: aan de niet van tafel en bed gescheiden echtgenoot, de geregistreerde partner en de minderjarige wettige of onwettige kinderen van de overledene, tot ten minste het bedrag van het hun krachtens de wet verschuldigde levensonderhoud;

aan andere bloed- of aanverwanten van de overledene, mits deze reeds ten tijde van het overlijden geheel of ten dele in hun levensonderhoud voorzag of daartoe krachtens rechterlijke uitspraak verplicht was; aan degenen die reeds voor de gebeurtenis waarop de aansprakelijkheid berust, met de overledene in gezinsverband samenwoonden en in wier levensonderhoud hij geheel of voor een groot deel voorzag, voor zover aannemelijk is dat een en ander zonder het overlijden zou zijn voortgezet en zij redelijkerwijze niet voldoende in hun levensonderhoud kunnen voorzien; aan degene die met de overledene in gezinsverband samenwoonde en in wiens levensonderhoud de overledene bijdroeg door het doen van de gemeenschappelijke huishouding, voor zover hij schade lijdt doordat na het overlijden op andere wijze in de gang van deze huishouding moet worden voorzien.

Bovendien is de aansprakelijke verplicht aan degene te wiens laste de kosten van lijkbezorging zijn gekomen, deze kosten te vergoeden, voor zover zij in overeenstemming zijn met de omstandigheden van de overledene.

Hij die krachtens de vorige leden tot schadevergoeding wordt aangesproken, kan hetzelfde verweer voeren, dat hem tegenover de overledene zou hebben ten dienste gestaan.

➤ Artikel 7:658 BW

De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

➤ Artikel 7:690 BW

De arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte Opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

➤ Artikel 7:691 lid 2 BW

In de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 7:690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.
