



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

ALGEMENE VOORWAARDEN

Versie 2022-06



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

ALGEMENE VOORWAARDEN

HOOFSTUK 1: ALGEMEEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1.1 onderneming: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Uitzendburo Atik B.V.**, die arbeidskrachten aan een inlener ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- 1.2 arbeidskracht(en): de natuurlijke persoon / personen die in dienst van de onderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener krachtens een uitzendovereenkomst.
- 1.3 inlener: de natuurlijke of rechtspersoon aan wie arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld door de onderneming voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de inlener gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- 1.4 inleenovereenkomst: de overeenkomst inclusief opdrachtbevestiging tussen de onderneming en de inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.
- 1.5 inlenerstarief: het bedrag per tijdseenheid dat de inlener aan de onderneming verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van de onderneming.
- 1.6 uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, te weten de uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW niet zijnde de payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW, waarbij de arbeidskracht die door de onderneming is geworven en geselecteerd ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om krachtens een door deze met de onderneming gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van die inlener. De onderneming is gerechtigd de arbeidskracht zonder toestemming van de inlener aan meerdere opdrachtgevers ter beschikking te stellen, hetgeen betekent dat geen sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling.
- 1.7 payrollovereenkomst: De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst ex artikel 7:692 BW, waarbij de inleenovereenkomst tussen de onderneming en de inlener niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de onderneming alleen met toestemming van de inlener bevoegd is de arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.
- 1.8 arbeidsbemiddelingsonderneming: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Uitzendburo Atik B.V.**, die ten behoeve van een opdrachtgever, een werkzoekende, dan wel beiden, behulpzaam is bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

arbeidsgelegenheid, waarbij de totstandkoming van een directe contractuele arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de werkzoekende wordt beoogd.

1.9 opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van de diensten van een arbeidsbemiddelingsonderneming.

1.10 arbeidsbemiddelingsovereenkomst: de overeenkomst inclusief opdrachtbevestiging tussen een arbeidsbemiddelingsonderneming en een opdrachtgever en/of een werkzoekende tot het verrichten van de onder lid 1.8 genoemde diensten.

1.11 CAO: de meest recente versie van de CAO voor Uitzendkrachten van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

1.12 Waadi: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en aanverwante wet- en regelgeving.

1.13 Wml: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en aanverwante wet- en regelgeving.

1.14 BW: Burgerlijk Wetboek.

1.15 Wav: Wet arbeid vreemdelingen en aanverwante wet- en regelgeving.

1.16 WID: Wet op de identificatieplicht en aanverwante wet- en regelgeving.

1.17 Atw: Arbeidstijdenwet en aanverwante wet- en regelgeving.

1.18 Arbowet: Arbeidsomstandighedenwet en aanverwante wet- en regelgeving.

1.19 AVG: Algemene Verordening Gegevensbescherming en aanverwante wet- en regelgeving.

1.20 WOR: Wet op de ondernemingsraden.

1.21 2G: betekent dat een arbeidskracht die niet gevaccineerd is met een vaccin tegen COVID-19 geen QR-code meer kan krijgen na een negatieve COVID-19 test. Er kan alleen nog een QR-code worden verkregen als de arbeidskracht volledig is gevaccineerd met een vaccin tegen COVID-19 of (volledig) genezen is van een COVID-19 besmetting.

1.22 3G: betekent dat een arbeidskracht een QR-code kan krijgen als hij volledig gevaccineerd is met een vaccin tegen COVID-19, genezen is van een COVID-19 besmetting, of negatief getest op COVID-19 in de 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden.

1.23 COVID-19 of corona: (SARS-COV-2).

1.24 Waar in deze algemene voorwaarden begrippen worden gehanteerd die betrekking hebben op personen die in de mannelijke vorm zijn gesteld gelden ze ook voor vrouwen of non-binaire personen en dienen in deze begrippen de daarmee corresponderende aanspreekvormen te worden gelezen.

ARTIKEL 2 TOEPASSELIJKHEID VAN DEZE VOORWAARDEN

2.1 Deze voorwaarden zijn per 14 februari 2022 gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel Breda onder nummer **20114594**.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 2.2 Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van de onderneming aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen, de onderneming en de inlener waarop de onderneming deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen de onderneming en de inlener, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
- 2.3 De inlener met wie eenmaal op deze voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de onderneming gesloten inleenovereenkomst in te stemmen.
- 2.4 Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
- 2.5 De onderneming is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de inlener voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
- 2.6 Deze algemene voorwaarden kunnen op enig moment worden gewijzigd dan wel worden aangevuld. De gewijzigde algemene voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten inleenovereenkomsten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

ARTIKEL 3 TOTSTANDKOMING VAN DE INLEENOVEREENKOMST

- 3.1 De inleenovereenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de inlener of doordat de onderneming feitelijk arbeidskrachten ter beschikking stelt aan de inlener.
- 3.2 De specifieke voorwaarden waaronder de arbeidskracht door de onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener zijn opgenomen in de inleenovereenkomst.
- 3.3 Indien de onderneming een situatie in deze voorwaarden op voorhand niet heeft voorzien, behoudt de onderneming zich het recht voor om wijzigingen in deze voorwaarden aan te brengen en stemt inlener daarmee in.
- 3.4 Een wijziging of aanvulling van de inleenovereenkomst wordt pas van kracht nadat deze door de onderneming schriftelijk is bevestigd.

ARTIKEL 4 WIJZE VAN FACTURERING

- 4.1 De facturen van de onderneming zijn, tenzij anders afgesproken, gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
- 4.2 De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording, tenzij anders overeengekomen. De inlener is aansprakelijk voor de schade die de onderneming lijdt, indien de inlener niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen de bestuurlijke boete op grond van artikel 18b lid 2 Wml. De inlener zal de onderneming in dit kader volledig schadeloos stellen.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 4.3 Bij verschil tussen de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener behouden gegevens daarvan, geldt de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de inlener het tegendeel aantoonst.
- 4.4 Als de arbeidskracht de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan de onderneming het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de arbeidskracht, tenzij de inlener aantoonst dat de door de inlener gehanteerde tijdverantwoording correct is.
- 4.5 Als de inlener niet aan het gestelde in lid 4.2 van dit artikel voldoet, kan de onderneming besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. De onderneming gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.
- 4.6 De inlener draagt er zorg voor dat de facturen van de onderneming zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen **14** dagen na factuurdatum zijn betaald, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- 4.7 Indien de onderneming beschikt over een G-rekening kan de inlener de onderneming verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de inlener een percentage van het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.
- 4.8 Op eerste verzoek van de onderneming zal de inlener een schriftelijke machtiging verstrekken aan de onderneming om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van de inlener. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken.

ARTIKEL 5 BETALINGSVOORWAARDEN

- 5.1 Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan de onderneming werken voor de inlener bevrijdend.
- 5.2 Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de inlener aan de arbeidskracht, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen de onderneming niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
- 5.3 Als de inlener een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de inlener aan de onderneming kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.
- 5.4 Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag, is de inlener met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een vertragsrente gelijk



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

aan de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW over het factuurbedrag aan de onderneming verschuldigd.

- 5.5 Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die de onderneming moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van de onderneming, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.
- 5.6 Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de inlener daartoe - naar de mening van de onderneming - aanleiding geeft, is de inlener verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de onderneming:
- a. een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in artikel 4 lid 8 van deze voorwaarden te verstrekken; en/of
 - b. een voorschot te verstrekken; en/of
 - c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens de onderneming, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.
- De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de inlener.
- 5.7 Ingeval de inlener geen gehoor geeft aan een verzoek van de onderneming als bedoeld in het vorige lid, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert de inlener van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling voor nodig is. Indien de inlener in verzuim verkeert, dan is de onderneming gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst op te schorten dan wel de inleenovereenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat de onderneming een schadevergoeding verschuldigd is aan de inlener. Alle vorderingen van de onderneming worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.

ARTIKEL 6 ONTBINDING

- 6.1 Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald - gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en hem een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren, en nakoming is uitgebleven.
- 6.2 Voorts is de onderneming gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
- a. de inlener (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- b. de inlener faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c. inlener wordt geliquideerd;
 - d. de inlener staakt;
 - e. op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de inlener beslag wordt gelegd, dan wel indien de inlener anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de inleenovereenkomst na te kunnen komen;
- 6.3 Als de inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens de onderneming nog niet is uitgevoerd.
- 6.4 Bedragen die de onderneming vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de inlener aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

ARTIKEL 7 AANSPRAKELIJKHEID

- 7.1 Behoudens bepalingen van dwingend recht, is de onderneming niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de arbeidskracht, de inlener of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, verband houdend met een inleenovereenkomst, waaronder mede te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:
- a. de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht door de onderneming aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die arbeidskracht niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten;
 - b. eenzijdige opzegging van de uitzend-, of payrollovereenkomst door de arbeidskracht;
 - c. toedoen of nalaten van de arbeidskracht, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de arbeidskracht;
 - d. het zonder schriftelijke toestemming van de onderneming doorlenen door de inlener van de arbeidskracht.
- 7.2 Eventuele aansprakelijkheid van de onderneming voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:
- a. het bedrag dat de verzekering van de onderneming uitkeert, dan wel;
 - b. indien de onderneming niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door de onderneming gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat door de onderneming in de maand voorafgaand aan de schademelding bij de inlener in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat de onderneming in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de inlener volgens de inleenovereenkomst in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 7.3 Voor gevolgschade zoals gederfde winst en gemiste besparingen en voor indirecte schade, is de onderneming nimmer aansprakelijk.
- 7.4 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
- 7.5 In ieder geval dient de inlener de onderneming te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de arbeidskracht of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die arbeidskracht of derden.
- 7.6 De in leden 7.1 en 7.2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de onderneming.
- 7.7 De onderneming heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van de onderneming maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

ARTIKEL 8a OVERMACHT ONDERNEMING

- 8a.1 In geval van overmacht van de onderneming zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van de onderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de inleenovereenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
- 8a.2 Zodra zich bij de onderneming een overmachttoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de inlener.
- 8a.3 Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan:
 - a. het bedrijf van de onderneming al dan niet bij overheidswege, om welke reden dan ook, waaronder doch niet uitsluitend als gevolg van werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, overtreding van een arbeidswet, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel of quarantainemaatregelen, (tijdelijk) moet worden gesloten dan wel geen arbeid mag worden verricht op de werklocatie van de inlener, dan wel
 - b. de situatie dat de arbeidskracht niet meewerkt aan 2G of 3G, terwijl dit wel verplicht is gesteld op de werkvloer op grond van wet- en regelgeving dan wel verplicht is gesteld bij de inlener als gevolg van de bevoegdheid die de inlener daartoe heeft gekregen op grond van wet- en regelgeving; dan wel



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- c. op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies de onderneming het besluit neemt om de werk-/arbeidslocatie te sluiten en/of werknemers niet toestaat om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten
- 8a.4 Zolang de overmachttoestand voortduurt, zullen de verplichtingen van de onderneming zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.
- 8a.5 Als de overmachttoestand aan de zijde van de onderneming zoals genoemd in lid 3 van dit artikel drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachttoestand langer dan drie maanden zal duren, is de onderneming gerechtigd de inleenovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn en zonder schadeplichtig te zijn jegens de inlener. De inlener is ook na zodanige beëindiging van de inleenovereenkomst gehouden de door hem aan de onderneming verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan de onderneming te betalen.
- 8a.6 De onderneming is tijdens de overmachttoestand zoals genoemd in lid 3 van dit artikel niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de inlener, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de inleenovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.
- 8a.7 Indien zich overmacht voordoet aan de zijde van de onderneming, is de inlener gedurende de overmacht periode gehouden het inlenerstarief te betalen aan onderneming, zolang de onderneming een loondoorbetalingsverplichting heeft tegenover de arbeidskracht.

ARTIKEL 8b OVERMACHT INLENER

- 8b.1 Van overmacht aan de zijde van de inlener (hierna te noemen in dit artikel 'Overmacht') als wordt bedoeld in dit artikel is sprake indien;
 - a. het bedrijf van de inlener al dan niet bij overheidswege, om welke reden dan ook, waaronder doch niet uitsluitend als gevolg van werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, overtreding van een arbeidswet, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel of quarantainemaatregelen, (tijdelijk) moet worden gesloten dan wel geen arbeid mag worden verricht op de werklocatie van de inlener, dan wel
 - b. de situatie dat de arbeidskracht niet meewerkt aan 2G of 3G, terwijl dit wel verplicht is gesteld op de werkvloer op grond van wet- en regelgeving dan wel verplicht is gesteld bij de inlener als gevolg van de bevoegdheid die de inlener daartoe heeft gekregen op grond van wet- en regelgeving; dan wel
 - c. op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies inlener het besluit neemt om de werk-/arbeidslocatie te sluiten en/of (ingeleende) werknemers niet toestaat om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 8b.2 Zodra zich bij de inlener Overmacht voordoet, deelt zij dit onverwijld mee aan de onderneming
- 8b.3 Bij Overmacht is de inlener gerechtigd de tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling van de arbeidskracht tijdelijk, doch voor maximaal 3 maanden, geheel of gedeeltelijk op te schorten.
- 8b.4 Indien Overmacht zich voordoet en/of door inlener gebruik wordt gemaakt van de opschortingsbevoegdheid om de arbeidskracht niet te laten werken, ontslaat dat de inlener er niet van het inlenerstarief aan de onderneming te (blijven) betalen, zolang de uitzendovereenkomst of de payrollovereenkomst van de arbeidskracht voortduurt en de onderneming de arbeidskracht loon moet doorbetalen. Het is inlener in dat geval dus expliciet niet toegestaan tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, haar betalingsverplichting ten opzichte van de onderneming op te schorten, tenzij,
- a. de overeenkomst met de arbeidskracht onmiddellijk door de onderneming kan worden opgezegd / beëindigd, dan wel
 - b. de loonuitsluiting in de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst van de arbeidskracht is opgenomen en dit kan worden ingeroepen, dan wel
 - c. de onderneming op enige andere grond loondoorbetaling van de arbeidskracht kan staken.
- 8b.5 Inlener kan in een geval van Overmacht de inleenovereenkomst dan wel opdrachtovereenkomst of opdrachtbevestiging dan wel tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling tussentijds ontbinden dan wel beëindigen indien en voor zover en pas tegen de datum waarop de onderneming de uitzendovereenkomst of payrollovereenkomst van de arbeidskracht rechtsgeldig kan opzeggen dan wel ontbinden.
- 8b.6 Indien sprake is van een verandering van omstandigheden (zoals maar niet uitsluitend als gevolg van de coronapandemie en als gevolg daarvan door de overheid genomen maatregelen) aan de zijde van de inlener of de onderneming waardoor de inleenovereenkomst dan wel opdrachtovereenkomst of opdrachtbevestiging dan wel tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling tussentijds niet kan worden nagekomen, is dat voor de inlener geen grond om het inlenerstarief niet te betalen. De inlener blijft ook dan verplicht het inlenerstarief aan de onderneming te betalen, zolang de uitzendovereenkomst van de arbeidskracht voortduurt en de onderneming een loondoorbetalingsverplichting heeft jegens de arbeidskracht.

ARTIKEL 8C TESTEN

- 8c.1 Het is inlener niet toegestaan bij virusbesmettingen zoals onder meer maar niet uitsluitend COVID-19:
- 1. zelf (corona)testen af te nemen bij de arbeidskracht, tenzij hiervoor een wettelijke grondslag is;
 - 2. de lichaamstemperatuur van de arbeidskracht voor / bij toegang tot de arbeidsplaats te meten, tenzij het meten van de lichaamstemperatuur plaatsvindt:



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- I. in een dichte ruimte;
 - II. uit het zicht van anderen;
 - III. na expliciete toestemming van de arbeidskracht;
 - IV. zonder de verplichting voor de arbeidskracht om de uitslag te delen;
 - V. zonder de arbeidskracht aan te raken, maar evenmin het geautomatiseerd uit te voeren (bijvoorbeeld door een warmtecamera);
 - VI. zonder de gemeten temperatuur te verwerken.
- 8c2. Bij een gemeten temperatuur van boven de 38 graden Celsius meldt de inlener dit onverwijld aan de arbeidskracht en aan de onderneming. Bij een gemeten temperatuur onder de 38 graden Celsius wordt de arbeidskracht onverkort toegelaten tot de arbeidsplaats bij de inlener, tenzij rechtsgeldig een 2G of 3G (beleid) wordt toegepast bij inlener en de arbeidskracht geen medewerking daaraan verleent c.q. daaraan niet voldoet.
- 8c3. Inlener neemt de regels ingevolge de bescherming van persoonsgegevens en andere verplichtingen voortvloeiende uit wet- en regelgeving volledig en nauwgezet in acht. Ook ter zake de verwerking van gegevens ingeval van toepassing van 2G of 3G-beleid. Inlener is zelf volledig verantwoordelijk en aansprakelijk voor de metingen van de lichaamstemperatuur, voor het door haar gevoerde 2G of 3G beleid en/of voor enige andere gevoerde maatregel verband houdende met virusbesmettingen. De onderneming aanvaardt in dat kader geen enkele aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade geleden door de inlener of derden (waaronder de arbeidskracht), hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook. Inlener vrijwaart de onderneming ook voor enige claim, aanspraak, boete, of schade hiermee verband houdende.
- 8c4. Indien op grond van toepasselijke wet- en regelgeving een zogenoemde 2G- of 3G-verplichting geldt dan wel kan worden toegepast door de onderneming en/of inlener, zullen de onderneming en de inlener zich inspannen dit op juiste wijze toe te passen en uit te voeren, alsmede zullen zij elkaar en de arbeidskracht hiervan tijdig op de hoogte brengen.
- 8c5. Indien de arbeidskracht geen medewerking verleent aan het door de onderneming en/of inlener vastgesteld 2G- of 3G-beleid, terwijl de onderneming en/of de inlener krachtens wet- en regelgeving bevoegd dan wel verplicht zijn 2G- of 3G-beleid toe te passen, dan wel indien de arbeidskracht andere instructie en verplichtingen die gelden in het kader van de zorgverplichting dan wel arbeidsomstandigheden niet opvolgt of nakomt, zullen de onderneming en inlener in samenspraak met de arbeidskracht:
- nagaan of thuiswerken of werken op een andere plek een mogelijkheid is. Indien dit naar de mening van de onderneming en inlener mogelijk is, zullen zij met de arbeidskracht in overleg treden en hierover met elkaar nadere afspraken maken. Deze afspraken houden onder meer, maar niet uitsluitend in dat inlener gehouden is de kosten van de (thuis)werkplek te voldoen aan de onderneming en indien er een (thuis)werkvergoeding



- geldt bij inlener alsmede de arbeidskracht daarop ook recht heeft, is de onderneming gerechtigd de (thuis)werkvergoeding door te belasten aan inlener, alsmede is de inlener gehouden het inlenerstarief te betalen gedurende de periode dat de arbeidskracht thuiswerkt;
 - indien thuiswerken of werken op een andere plek geen mogelijkheid is dan wel de arbeidskracht dit weigert, is inlener na overleg met de onderneming gerechtigd de arbeidskracht de toegang tot het werk dan wel de werkplek te weigeren, met dien verstande dat de inlener gehouden blijft het inlenerstarief aan de onderneming te betalen, zolang de onderneming tegenover de arbeidskracht een loondoorbetalingsverplichting heeft;
 - indien thuiswerken of werken op een andere plek geen mogelijkheid is, dan wel de arbeidskracht dit weigert, kunnen de onderneming en de inlener besluiten dat de onderneming de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst van de arbeidskracht beëindigt. Deze optie geldt alleen als de bevoegde kantonrechter de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst ontbindt, het uitzendbeding ingeval van een uitzendovereenkomst is overeengekomen en rechtsgeldig door de onderneming kan worden ingeroepen, het UWV toestemming verleent om de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst op te zeggen dan wel de arbeidskracht instemt met een opzegging of beëindiging van de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst (met wederzijds goedvinden). De inlener behoudt tegenover de onderneming de verplichting tot betaling van het inlenerstarief zolang de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. De onderneming is gerechtigd eventuele vergoedingen hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook, die gemoeid gaan met het beëindigen van de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst van de arbeidskracht, aan inlener door te belasten.
- 8c6. Indien de arbeidskracht geen toegang tot de arbeidsplaats krijgt, omdat de arbeidskracht niet voldoet op een op de arbeidskracht rustende verplichting dan wel een instructie van de onderneming of inlener, zoals onder meer maar niet uitsluitend het niet meewerken aan het door de onderneming en/of inlener gevoerde 2G- of 3G- beleid, ontslaat dit de inlener niet van diens verplichting om het overeengekomen in lenerstarief aan de onderneming te (blijven) betalen zolang de uitzendovereenkomst dan wel payrollovereenkomst van de arbeidskracht voortduurt. Dat is alleen anders als de onderneming in de uitzendovereenkomst van de arbeidskracht het uitzendbeding heeft afgesproken en rechtsgeldig kan inroepen dan wel de onderneming geen loondoorbetalingsverplichting jegens de arbeidskracht heeft en de onderneming rechtsgeldig een beroep daarop kan doen.
- 8c7. Indien de arbeidskracht voorafgaand aan het verrichten van arbeid een krachtens toepasselijke wet- en regelgeving op de werkvloer en conform beleid van de inlener een COVID-19 test moet afleggen, en de testtijd en de wachttijd op de uitslag van een test wordt (onverhoopt) aangemerkt als arbeidstijd, als gevolg waarvan de onderneming aan de arbeidskracht loon over die tijd moet voldoen, is de onderneming gerechtigd het inlenerstarief gedurende die tijd aan de inlener door te belasten.



ARTIKEL 8D THUISWERKEN

- 8d.1 Indien arbeidskrachten dienen thuis te werken, op verzoek van de inlener, de onderneming dan wel vanuit overheidswege, treden de inlener en onderneming met elkaar overleg. Vanuit de Arbowet worden er eisen gesteld aan de werkomstandigheden van arbeidskrachten. De arbeidskrachten worden door de inlener geïnformeerd over de arboregels die gelden voor thuiswerken. De arbeidskrachten zijn verplicht om de arboregels zoveel als mogelijk na te leven en de eventueel door de inlener en/of onderneming ter beschikking gestelde apparatuur conform de richtlijnen te gebruiken.
- 8d.2 Indien op verzoek van de inlener dan wel vanuit overheidswege arbeidskrachten dienen thuis te werken, is inlener verantwoordelijk dat arbeidskrachten op verantwoorde wijze vanuit huis kunnen werken. De inlener dient onder andere ervoor te zorgen dat de thuiswerkplek van arbeidskrachten aan de volgende eisen voldoen:
- a. de thuiswerkplek dient een ruimte te zijn waar ongestoord kan worden gewerkt (niet aan de keukentafel, geen spelende kinderen, wasmachine e.d.);
 - b. er is voldoende dag- en/of kunstlicht in deze ruimte aanwezig;
 - c. de arbeidskrachten dienen te werken aan een bureau dat op de juiste hoogte is afgesteld en waarop de laptop/computer op de juiste wijze kan worden gepositioneerd, zodat de arbeidskrachten op ergonomische wijze kunnen werken;
 - d. de arbeidskrachten dienen te beschikken over een breedband-internetaansluiting en een internetabonnement;
 - e. de snoeren van de thuiswerkplek dienen te zijn weggewerkt zodat arbeidskrachten hierover niet kunnen struikelen;
 - f. de inlener draagt ervoor zorg dat de arbeidskrachten binnen een beveiligd netwerk kunnen werken en draagt alle verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid daarvoor;
 - g. de inlener is verantwoordelijk voor de gevolgen als arbeidskrachten gegevens of fysieke documenten mee moeten nemen naar de thuiswerkplek;
 - h. de inlener draagt ervoor zorg dat de arbeidskrachten geïnformeerd worden over de bij de inlener geldende privacy en (informatie)beveiligingsmaatregelen;
 - i. de inlener is voldoende verzekerd ingeval van datalekken, privacy schendingen, cyberaanvallen wanneer arbeidskrachten thuiswerken.
- 8d.3 De kosten die voortvloeien uit het thuiswerken op verzoek van de inlener dan wel vanuit overheidswegen komen voor rekening en risico van de inlener. Indien werknemers in dienst van de inlener en werkzaam in de zelfde of soortgelijke functie als de arbeidskracht recht hebben op een thuiswerkvergoeding, is de inlener verplicht dit onverwijld aan de onderneming schriftelijk mededelen onder vermelding van de hoogte van thuiswerkvergoeding. De onderneming is gerechtigd de thuiswerkvergoeding die zij aan haar arbeidskrachten dient te voldoen in rekening te brengen bij de inlener en dit betekent dat het inlenerstarief met de thuiswerkvergoeding zal worden verhoogd.
- 8d.4 De onderneming draagt geen enkele verantwoordelijkheid en aanvaard geen aansprakelijkheid voor het handelen dan wel nalaten van de arbeidskrachten ingeval van



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

thuiswerken. Inlener is ook zelf verantwoordelijk voor het houden van goede toezicht en leiding wanneer arbeidskrachten geacht worden thuis te werken.

ARTIKEL 8E ANTI-DISCRIMINATIE EN VACATUREMELDINGSPLICHT

- 8e.1 Inlener en de onderneming dragen hun steentje bij aan een inclusieve en diverse arbeidsklimaat en zetten zich in tegen discriminatie.
- 8e.2 Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

In het bijzondere wordt verstaan onder discriminatie ook het ingaan op verzoeken tijdens het sollicitatieproces om onderscheid te maken tussen personen op basis van bepaalde criteria die geenszins noodzakelijk en/of relevant zijn voor de goede invulling van de functie. De vacatures van de onderneming bevatten derhalve louter functie-eisen met betrekking tot vakbekwaamheid, gedrag en persoonlijke kwaliteiten. Indien van toepassing worden aanvullende selectieprocedures en/of onderzoek vermeld. Alleen in uitzonderlijke gevallen (en louter wanneer dit een legitiem doel dient) kunnen persoonlijke kenmerken worden opgenomen, mits dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie en voor zover dit wettelijk toelaatbaar is.

- 8e.3 Inlener en onderneming zullen tijdens de sollicitatieprocedure ermee rekening houden dat bepaalde criteria uitsluitend worden gehonoreerd indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging. Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria:
- a. een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om tijdens het sollicitatieproces op betreffende criteria te toetsen (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid);
 - b. resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken;
 - c. in redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel;
 - d. noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.

Algemeen voorbeeld: Het kan objectief gerechtvaardigd worden dat een vacature voor een functie binnen de politie of een functie als beveiliging een leeftijdsgrens bevat. Een leeftijdsgrens duidt in zijn algemeenheid op leeftijdsdiscriminatie. Het hanteren van een dergelijke leeftijdsgrens ten aanzien van de voornoemde functies dient echter vanzelfsprekend een legitiem doel, te weten de (toekomstige) veiligheid van de arbeidskracht.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 8e.4 De onderneming en inlener zullen niet tolereren dat arbeidskrachten op een discriminerende wijze worden bejegend net zoals de onderneming niet tolereert dat binnen haar bedrijf wordt meegewerkt aan verzoeken die aanzetten tot discriminatie.
- 8e.5 Inlener voldoet aan de vacaturemeldingsplicht ingevolge artikel 8c Waadi alsmede verplichtingen die op de inlener rusten uit de WOR.
- 8e.6 Inlener en de onderneming zullen elkaar onverwijld informeren indien de ter beschikking gestelde arbeidskracht niet dan wel onvoldoende functioneert, er onregelmatigheden zijn geconstateerd met betrekking tot de ter beschikking gestelde arbeidskracht dan wel anderszins ontwikkelingen aan de orde zijn die relevant zijn voor de uitvoeren van de inleenovereenkomst tussen de inlener en de onderneming alsmede uitzendovereenkomst tussen de onderneming en de arbeidskracht.

ARTIKEL 9 GEHEIMHOUDING EN DATALEK

- 9.1 De onderneming en de inlener zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of inleenovereenkomst, verstrekken aan derden. Dit tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de inleenovereenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 9.2 Op verzoek van de inlener zal de onderneming de arbeidskracht verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de arbeidskracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 9.3 Het staat de inlener vrij om de arbeidskracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De inlener informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan de onderneming.
- 9.4 De onderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de arbeidskracht.
- 9.5 Inlener zal zorgdragen voor de naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder in ieder geval begrepen de wet- en regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens, zoals de AVG. De inlener zal alle redelijke instructies van de onderneming opvolgen, behoudens afwijkende wettelijke verplichtingen.
- 9.6 Inlener zal te allen tijde op eerste verzoek van de onderneming de door onderneming ter beschikking gestelde persoonsgegevens ter hand stellen.
- 9.7 Inlener zal de onderneming, op diens eerste verzoek daartoe, informeren over de door haar genomen maatregelen aangaande haar verplichtingen ingevolge de AVG.
- 9.8 Inlener stelt de onderneming te allen tijde in staat om binnen de wettelijke termijnen te voldoen aan de verplichtingen op grond van de AVG.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 9.9 Op alle informatie en/of persoonsgegevens die de inlener van de onderneming ontvangt en/of zelf verzamelt in het kader van de overeenkomst, rust een geheimhoudingsplicht jegens derden. De geheimhoudingsplicht rust zowel op de inlener zelf als personen in dienst van, dan wel werkzaam ten behoeve van de inlener. De inlener zal deze informatie en/of persoonsgegevens niet voor een ander doel gebruiken dan waarvoor zij deze heeft verkregen, zelfs niet wanneer deze in een zodanige vorm is gebracht zodat deze niet tot natuurlijke personen herleidbaar.
- 9.10 Indien sprake is van een datalek in de zin van de AVG spreken partijen met elkaar af dat onverwijld, binnen 24 uur na ontdekking, de datalek door inlener aan de onderneming zal worden gemeld.
- 9.11 Alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens zal inlener als de verwerkingsverantwoordelijke, na het ontdekken van een mogelijk datalek, enige tijd mogen nemen voor nader onderzoek teneinde een onnodige melding te voorkomen. De termijn voor het melden begint te lopen op het moment dat de verwerkingsverantwoordelijke of een verwerker op de hoogte raakt van een incident dat mogelijk onder de meldplicht datalekken valt. Partijen zullen ervoor zorg dragen dat zonder onnodige vertraging, en niet later dan 72 uur na de ontdekking, een melding worden gedaan aan de Autoriteit Persoonsgegevens, tenzij op dat moment inmiddels uit onderzoek is gebleken dat het incident niet onder de meldplicht datalekken valt. Hierbij is het belangrijk dat partijen overleg met elkaar hebben gehad alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.
- 9.12 Indien melding wordt gedaan van de datalek door inlener aan betrokkene, dient vooraf de onderneming te worden geïnformeerd en overleg plaats te vinden. In de kennisgeving aan de betrokkene dient in ieder geval te worden vermeld:
- a. de aard van de inbreuk;
 - b. instanties waar de betrokkene meer informatie over de inbreuk kan krijgen (contactgegevens); en
 - c. de maatregelen die zijn aanbevolen om de negatieve gevolgen van de inbreuk te beperken.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

ARTIKEL 10 TOEPASSELIJK RECHT EN BEVOEGDE RECHTER

- 10.1 Op deze algemene voorwaarden, opdrachten, inleenovereenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.
- 10.2 Alle geschillen die voortvloeien of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen, zullen uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarin de onderneming is gevestigd, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.

ARTIKEL 11 SLOTBEPALINGEN

- 11.1 Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.
- 11.2 De onderneming is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde van een inleenovereenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de inlener niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst over te dragen aan een derde.

HOOFDSTUK 2 TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN ALGEMEEN

ARTIKEL 12 HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN

- 12.1 De arbeidskracht werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De onderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de inlener dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Hij neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De inlener is op grond van de toepasselijk Atw en Arbowet werkgever en verantwoordelijk alsmede aansprakelijk voor alle verplichtingen die daaruit voortvloeien, ook jegens de arbeidskracht en de onderneming.
- 12.2 De ter beschikking gestelde arbeidskracht is met de onderneming een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW of een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW aangegaan.
- 12.3 Indien de onderneming en de arbeidskracht een uitzendovereenkomst zijn aangegaan, is hoofdstuk 2A van deze algemene voorwaarden van toepassing op de rechtsverhouding tussen de onderneming en de inlener. De situatie waarin de arbeidskracht door de onderneming is geworven en geselecteerd en niet exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om voor de inlener arbeid c.q. werkzaamheden te verrichten onder toezicht en leiding van die inlener, zulks onder instandhouding van de uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW niet zijnde een payrollovereenkomst tussen de arbeidskracht als uitzendkracht en de onderneming als uitzendonderneming, waarbij het de onderneming is toegestaan om zonder toestemming van de inlener de arbeidskracht aan meerdere / andere



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

inleners ter beschikking te stellen. Onderneming en inleners spreken af dat de inlener de volgende zelfstandige rechten heeft, zonder bemoeienis van de inlener:

- a. voorafgaand aan de indiensttreding de arbeidskracht te screenen en te toetsen of de arbeidskracht voldoet aan de gestelde eisen;
- b. de arbeidskracht (eventueel in samenspraak met de leidinggevende van de arbeidskracht bij inlener) te beoordelen op diens functioneren;
- c. de arbeidskracht een schriftelijke dan wel mondelinge waarschuwing te geven dan wel andere disciplinaire maatregelen op te leggen;
- d. haar personeelsbeleid zelfstandig te voeren, waarbij tevens geldt dat ziekmeldingen van de arbeidskracht en verlofaanvragen bij de onderneming dienen te worden ingediend door de arbeidskracht en de onderneming daarvoor in overleg met inlener toestemming dient te verlenen;
- e. de begeleiding van de arbeidskracht tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid te verzorgen alsmede de re-integratie;
- f. de arbeidskracht op te leiden en bij te scholen in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de arbeidskracht. Echter ook in het kader van de scholingsverplichting als formeel werkgever, en om de kans te vergroten de arbeidskracht eventueel door te plaatsen bij andere inleners.

- 12.4 De inlener zal zonder schriftelijke toestemming van de onderneming, de door hem ingeleende arbeidskracht niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de onderneming gerechtigd is om de ter beschikking stelling van de arbeidskracht en/of de inleenovereenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de inlener in rekening te brengen. De inlener stelt de onderneming alsdan volledig schadeloos.
- 12.5 De inlener is gehouden om de arbeidskracht die lid is van de ondernemingsraad van de onderneming of van de ondernemingsraad van de inlener, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving. Indien de arbeidskracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de inlener, is de inlener het inlenerstarief ook verschuldigd over de uren waarin de arbeidskracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.
- 12.6 De onderneming zal de arbeidskracht op verzoek van de inlener, 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 arbeidskracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de inlener.
- 12.7 Indien de onderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de arbeidskracht of anderszins kosten dient te maken, is de inlener een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de onderneming.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 12.8 Het staat de inlener vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de arbeidskracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De inlener informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de onderneming.
- 12.9 De onderneming is jegens de inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de arbeidskracht verbeurt of eventuele schade van de inlener als gevolg van het feit dat de arbeidskracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

ARTIKEL 13 INHOUD, DUUR EN EINDE VAN DE TER BESCHIKKINGSTELLING VAN DE ARBEIDSKRACHT(EN)

- 13.1 De specifieke voorwaarden waaronder de arbeidskracht aan de inlener ter beschikking wordt gesteld, worden in de inleenovereenkomst opgenomen. De ter beschikking stelling van de arbeidskracht aan de inlener wordt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd aangegaan.
- 13.2 De inlener informeert de onderneming omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of minimaal maandelijkse) arbeidsomvang en tijdstippen van elke terbeschikkingstelling, op basis waarvan de onderneming de aard en de duur van de uitzend-, of payrollovereenkomst met de arbeidskracht kan bepalen.
- 13.3 Als de inlener, nadat de arbeidskracht is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste drie uren per oproep indien:
- a. een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.
- 13.4 Indien een arbeidskracht reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de inlener de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de inlener de onderneming hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de inlener dit nalaat en de arbeidskracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de inlener het inlenerstarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.
- 13.5 Indien de arbeidskracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de onderneming verplicht om de arbeidskracht na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de arbeidskracht wordt geaccepteerd, dan zal het inlenerstarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang en niet over het feitelijk aantal gewerkte uren.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- 13.6 De inleenovereenkomst kan niet worden beëindigd zolang er arbeidskrachten aan de inlener ter beschikking worden gesteld.
- 13.7 De terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd kan niet tussentijds beëindigd worden. Indien de inlener dit toch wenst kan de terbeschikkingstelling uitsluitend tussentijds eindigen onder de voorwaarde dat de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling. De onderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief tot de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de arbeidskracht, tenzij de onderneming en de inlener hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.
- 13.8 Onderneming en inlener maken in de inleenovereenkomst afspraken over de opzegtermijn van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de onderneming geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de arbeidskracht. Is er geen opzegtermijn overeengekomen dan geldt de opzegtermijn als bedoeld in artikel 21.6 of 24.6 van de algemene voorwaarden.
- 13.9 Indien de inlener, buiten medeweten van de onderneming, een rol heeft gespeeld in het allocatieproces c.q. de werving en selectie van de arbeidskracht, uit hoofde waarvan de uitzendovereenkomst converteert in een payrollovereenkomst, dan zal het inlenerstarief met terugwerkende kracht opnieuw worden vastgesteld. De inlener is alsdan gehouden om het inlenerstarief te blijven betalen gedurende de duur van de uitzendovereenkomst, zoals overeengekomen tussen onderneming en arbeidskracht. De inlener kan de arbeidskracht een arbeidsovereenkomst aanbieden, teneinde de doorlopende betalingsverplichting te laten eindigen. De onderneming zal zich bij een gewenst einde van de terbeschikkingstelling inspannen om de payrollovereenkomst te beëindigen, dan wel de arbeidskracht te herplaatsen, waarbij alle bijkomende kosten aan de inlener zullen worden doorberekend.
- 13.10 De onderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de arbeidskracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de uitzendovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig of niet correct informeren van de onderneming leidt ertoe dat de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding aan de arbeidskracht ex artikel 7: 668 lid 3 BW integraal aan de onderneming dient te vergoeden.
- 13.11 Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de arbeidskracht, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener de onderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen. De onderneming zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.
- 13.12 Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener de onderneming hieromtrent bij het aangaan van de



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

inleenovereenkomst, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de onderneming verschuldigd het aantal uren zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief.

- 13.13 De inlener is niet gerechtigd de tewerkstelling van de arbeidskracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW. Indien de inlener niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten en/of de inlener tijdelijk geen werk heeft voor de arbeidskracht dan wel in ieder geval de arbeidskracht niet te werk kan stellen, is de inlener gehouden voor de duur van de inleenovereenkomst onverkort aan de onderneming het inlenerstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens het laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

ARTIKEL 14 INFORMATIEVERPLICHTING INLENER

- 14.1 De inlener informeert de onderneming tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden ex artikel 12a Waadi, zodat de onderneming de beloning van de arbeidskracht correct kan vaststellen.
- 14.2 De onderneming is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten over gelijke behandeling en beloning van de arbeidskracht onvolledig of onjuist zijn vastgesteld.
- 14.3 Als de inlener voornemens is de arbeidskracht een auto ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan de onderneming. Uitsluitend in overleg met de onderneming komt de inlener met de arbeidskracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die de onderneming lijdt.

ARTIKEL 15 DE CIVIELE KETENAANSPRAKELIJKHEID VOOR LOON

- 15.1 Naast de onderneming is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de arbeidskracht voor de voldoening van het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
- 15.2 De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval de onderneming tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden/gelijke behandeling en beloning krachtens de inlenersbeloning en artikel 12a Waadi.
- 15.3 De onderneming is jegens de inlener gehouden om de arbeidskracht te belonen conform de toepasselijke wet- en regelgeving.
- 15.4 De inlener zal de onderneming tijdig schriftelijk informeren, indien wijzigingen optreden in de componenten zoals genoemd onder de inlenersbeloning of de gelijke beloning. Indien



inlener onderneming niet, niet tijdig, niet volledig dan wel incorrect informeert, vrijwaart inlener de onderneming tegen en is inlener volledig aansprakelijk voor elke aanspraak, vordering van of eis van dan wel door derden (waaronder doch niet uitsluitend de Belastingdienst en/of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en/of de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW), Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten (StiPP), Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU), cao-politie of handhaving, pensioenfondsen individuele arbeidskrachten en Vakbonden en andere derden).

ARTIKEL 16 AANGAAN (RECHTSTREEKSE) ARBEIDSVERHOUDING DOOR INLENER MET DE ARBEIDSKRACHT

- 16.1 Als de inlener met een hem door de onderneming ter beschikking gestelde of te stellen arbeidskracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij de onderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de inlener te bespreken. Als uitgangspunt geldt dat de inlener aan de onderneming een redelijke vergoeding is verschuldigd, voor de door de onderneming verleende diensten overeenkomstig het bepaalde in artikel 9a lid 2 Waadi.
- 16.2 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
- a. de overeenkomst van opdracht;
 - b. aanneming van werk;
 - c. het rechtstreeks sluiten van een arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht;
 - d. het ter beschikking laten stellen van de arbeidskracht aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk;
 - e. het aangaan van een arbeidsverhouding door de arbeidskracht met een derde voor hetzelfde of ander werk waarbij de inlener en die derde in een groep verbonden zijn (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel indien de ene een dochtermaatschappij is van de ander (als bedoeld in artikel 2:24b BW).
- 16.3 De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aan, als de arbeidskracht de uitzendovereenkomst met de onderneming niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
- 16.4 Het is de inlener verboden om arbeidskrachten ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere onderneming aan te gaan, met de bedoeling de arbeidskrachten door middel van deze andere onderneming in te lenen.
- 16.5 Indien de inlener overeenkomstig het hiervoor bepaalde na aanvang van de terbeschikkingstelling, een arbeidsverhouding dan wel arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aangaat voor dezelfde of een andere functie, is de inlener aan de onderneming de volgende redelijke vergoeding verschuldigd, welke vergoeding ziet op de



door de onderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving en selectie en/of opleiding:

- indien de arbeidsverhouding/arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aanvangt vóórdat de terbeschikkingstelling 520 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 25% van het laatstelijk geldende inlenerstarief voor de betrokken arbeidskracht over een periode van 2080 verloonde uren;
- indien de arbeidsverhouding/arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 520 gewerkte uren heeft geduurd maar vóórdat de terbeschikkingstelling 780 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 20% van het laatstelijk geldende inlenerstarief voor de betrokken arbeidskracht over een periode van 2080 verloonde uren;
- indien de arbeidsverhouding/arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 780 gewerkte uren heeft geduurd, maar vóórdat de terbeschikkingstelling 2080 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding ten bedrage van 15% van het laatstelijk geldende inlenerstarief voor de betrokken arbeidskracht over een periode van 2080 verloonde uren;

Onder 'gewerkte uren' wordt in dit artikel verstaan: uren waarvoor de arbeidskracht bij de inlener werkzaam is geweest in het kader van de inleenovereenkomst.

- 16.6 De inlener is de bij artikel 16 genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de arbeidskracht binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de inlener is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij de inlener solliciteert, of indien de inlener de arbeidskracht binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de inlener is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en de inlener naar aanleiding daarvan met de betreffende arbeidskracht een arbeidsverhouding/ arbeidsovereenkomst aangaat.
- 16.7 Mocht de formule onder artikel 16.5 in rechte op welke grondslag dan ook geen stand houden, dan geldt dat de onderneming jegens de inlener recht heeft om een redelijke vergoeding, welke in dat geval door de onderneming nader zal worden onderbouwd en bepaald.
- 16.8 De redelijke vergoeding als wordt bedoeld in de voorgaande artikelleden is eveneens verschuldigd wanneer inlener binnen zes maanden nadat een de arbeidskracht aan de inlener is voorgesteld een arbeidsverhouding dan wel arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht met de arbeidskracht aangaat. Tevens is de voornoemde vergoeding verschuldigd indien de arbeidskracht zelf al dan niet via bemiddeling van een derde binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling bij de inlener is geëindigd een arbeidsverhouding met de inlener aangaat.

ARTIKEL 17 ZORGVERPLICHTING INLENER EN VRIJWARING JEGENS DE ONDERNEMING

- 17.1 De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7: 658 BW en de geldende Arbowet de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de arbeidskracht. De inlener verstrekt de arbeidskracht concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de



arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de arbeidskracht persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk. Indien de benodigdheden door de onderneming worden verzorgd, is de onderneming gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen.

- 17.2 Voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de arbeidskracht en onderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de arbeidskracht, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De arbeidskracht dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.
- 17.3 De inlener is tegenover de arbeidskracht en onderneming aansprakelijk voor en diensgevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de arbeidskracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.
- 17.4 Als de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens de onderneming gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen. Tevens dient de inlener de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan de onderneming te vergoeden.
- De inlener zal aan de arbeidskracht vergoeden - en de onderneming vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de arbeidskracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de inlener en/of de onderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW.
- 17.5 De inlener vrijwaart de onderneming volledig tegen aanspraken, jegens de onderneming ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende kosten rechtsbijstand volledig aan de onderneming vergoeden. De inlener verleent de onderneming de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.
- 17.6 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

ARTIKEL 18 IDENTIFICATIE EN PERSOONSGEGEVENS

- 18.1 De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de arbeidskracht kan worden aangetoond.
- 18.2 De onderneming en de inlener behandelen alle persoonsgegevens van arbeidskrachten die hen in het kader van de terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de AVG en overige relevante privacywetgeving.
- 18.3 Afhankelijk van de verantwoordelijkheden en werkwijze maken partijen afspraken conform de AVG en aanverwante privacywetgeving inzake onder ander datalekken, rechten van betrokkenen en bewaartermijnen. Wanneer er sprake is van een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid maken onderneming en inlener nadere afspraken over onder andere de uitoefening van de rechten van betrokkenen en de informatieplicht. Deze afspraken worden vastgelegd in een onderlinge regeling.
- 18.4 De inlener is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan de onderneming verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de inlener op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.
- 18.5 De inlener vrijwaart de onderneming tegen alle aanspraken van kandidaten, medewerkers, werknemers van de inlener of overige derden jegens de onderneming, in verband met een overtreding door de inlener van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door de onderneming zijn gemaakt.
- 18.6 De inlener is zich bewust van het bepaalde in artikel 15 Wav. De onderneming zal voor de terbeschikkingstelling zorg dragen voor een afschrift van een voor de overeengekomen arbeid geldige vergunning (zowel werk- alsmede verblijfsvergunning) en een afschrift van een geldig identiteitsbewijs in de zin van artikel 1 WID van de arbeidskracht. Aan de hand van dat document stelt de inlener zelf de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het identiteitsbewijs op in zijn administratie alwaar het vijf jaren bewaard blijft.
- 18.7 De inlener is zich ervan bewust dat hij, evenals de onderneming, werkgever is in de zin van de Wav en derhalve bij constatering van overtredingen van bepalingen van de Wav beboet zal worden op grond van de Wav. De onderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wav aan de inlener wordt opgelegd

HOOFDSTUK 2A TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN UITZENDEN

ARTIKEL 19 TOEPASSELIJKHEID ALGEMENE BEPALINGEN

De bepalingen van de hoofdstukken 1 en 2 van deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW, als benoemd in artikel 12.



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

ARTIKEL 20 SELECTIE VAN ARBEIDSKRACHTEN

- 20.1 De arbeidskracht wordt door de onderneming geselecteerd enerzijds aan de hand van zijn hoedanigheden en kundigheden en anderzijds aan de hand van de door de inlener aangedragen functievereisten. De onderneming heeft eigen personeel in dienst (recruiters) die zowel arbeidskrachten alsmede inleners actief werven en selecteren. Alsmede beschikt de onderneming over een platform waarmee eveneens werving- en selectie activiteiten ten behoeve van de inlener worden verricht. De onderneming is als formeel werkgever van de arbeidskracht verantwoordelijk voor de scholing, ziekte en arbeidsongeschiktheid en re-integratie, transitie van werk-naar-werk begeleiding, beoordeling en functionering (in overleg met de inlener).
- 20.2 De inlener heeft het recht om, als een arbeidskracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan de onderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de onderneming minimaal te betalen het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de CAO voortvloeiende verplichtingen.
- 20.3 De onderneming kan de arbeidskracht aan meerdere inleners ter beschikking stellen.
- 20.4 Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is de onderneming gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de arbeidskracht, bijvoorbeeld indien de arbeidskracht niet langer in staat is de arbeid te verrichten, dan wel in verband met een door te voeren reorganisatie of herplaatsingsverplichting. Het inlenerstarief zal dan opnieuw worden vastgesteld.

ARTIKEL 21 HET INLENERSTARIEF BIJ UITZENDEN

- 21.1 De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
- 21.2 Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de arbeidskracht verschuldigde inlenersbeloning volgens de CAO. Het loon en de vergoedingen van de arbeidskracht worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan de beloning van de vergelijkbare werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener (de zogenoemde inlenersbeloning). De inlener eveneens verplicht het inlenerstarief aan de onderneming te betalen indien de arbeidskracht ziek/arbeitsongeschikt en/of geschorst is dan wel betaald verlof heeft opgenomen ofwel in quarantaine moet.
- 21.3 Vóór aanvang van de terbeschikkingstelling informeert de inlener op basis van artikel 12a Waadi de onderneming schriftelijk of elektronisch over alle (wijzigingen van) de arbeidsvoorwaarden die relevant zijn voor de terbeschikkingstelling conform de CAO, waaronder tenminste het voor de arbeidskracht geldende:



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

- I. verwachte ingangsdatum;
- II. (algemene) functienaam en indien beschikbaar de functienaam volgens de beloningsregeling inlener;
- III. functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling inlener (indien beschikbaar);
- IV. de omvang van de arbeid en werktijden;
- V. (indien van toepassing) vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling.
- VI. Voorts informeert de inlener de uitzendonderneming over de elementen van de inlenersbeloning volgens zijn cao/ beloningsregeling:
- VII. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- VIII. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung;
- IX. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegendienst, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk);
- X. initiële loonsverhoging (vanaf hetzelfde tijdstip als bij de inlener);
- XI. onbelaste kostenvergoedingen;
- XII. periodieken;
- XIII. vergoeding van reizen en/ of reistijd verbonden aan het werk;
- XIV. eenmalige uitkeringen;
- XV. thuiswerkvergoedingen.

Indien tussentijds een wijziging optreedt in één van de voornoemde elementen is inlener verplicht dit onverwijld mede te delen aan de onderneming, waarna de onderneming gerechtigd is haar inlenerstarief eenzijdig te wijzigen en inlener verplicht is het nieuwe inlenerstarief te betalen.

- 21.4 Teneinde de onderneming in staat te stellen een voor de arbeid gekwalificeerde arbeidskracht te werven/selecteren, alsmede de arbeidskracht correct te belonen en te informeren, dient de inlener, in ieder geval, doch niet uitsluitend, de navolgende informatie aan de onderneming te verstrekken:

- eventueel op grond van die CAO toe te passen Vakkrachtenregeling;
- functiebeschrijving, de aard van de werkzaamheden en de functie-eisen, waaronder de vereiste mate van zelfstandigheid;
- arbeidsduur (aantal door de arbeidskracht te werken uren per tijdseenheid);

- vereiste (beroeps)kwalificaties;
 - arbeids- en rusttijden;
 - beoogde looptijd van de terbeschikkingstelling;
 - arbeidsomstandigheden;
 - mogelijk aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan;
 - veiligheidsvoorschriften;
 - kwaliteits- en hygiëneregelingen;
 - hulpmiddelen die noodzakelijk zijn bij de uitoefening van de functie;
 - de normale arbeidsduur binnen het bedrijf van de inlener;
 - eventuele verplichte vrije dagen, collectieve vakanties en bedrijfssluitingen;
 - eventuele binnen het bedrijf van de inlener geldende arbeidsreglementen en/of gedragsregels en/of andere voor de arbeidskracht relevante regels.
- 21.5 Indien de onderneming een ten behoeve van de informatieverstrekking ontwikkeld formulier hanteert, is de inlener i) gehouden dit formulier te gebruiken, ii) de onderneming tijdig de gevraagde informatie te verstrekken en iii) verklaart inlener hiermee dat hetgeen op het formulier is vermeld correct is.
- 21.6 Indien en voor zover de onderneming direct of indirect schade lijdt wegens onvolledige en/of onjuiste informatie van de zijde van de inlener dan wel het niet tijdig aanleveren dan wel incorrecte informatie (over onder meer doch niet uitsluitend de inlenersbeloning en de functies), dan is de inlener gehouden deze schade, met inbegrip van de alle daadwerkelijke kosten voor juridische bijstand, in alsmede buiten een gerechtelijke procedure, volledig aan de onderneming te vergoeden. De inlener vrijwaart onderneming tegen en is volledig aansprakelijk voor elke aanspraak, vordering van of eis van dan wel door derden (waaronder doch niet uitsluitend de Belastingdienst en/of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en/of de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW), Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten (StiPP), Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU), individuele arbeidskrachten en Vakbonden en andere derden) en tegen alle schade, boetes, verliezen, kosten, onkosten en betalingen, (transitie)vergoedingen.
- 21.7 Indien de arbeidskracht niet-indeelbaar is in het functiegebouw bij de inlener wordt de beloning van de arbeidskracht vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de onderneming worden gevoerd met de arbeidskracht en inlener. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau, alsmede de sector van beroep of bedrijf waarin de inlener werkzaam is en waar werknemers werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies als de arbeidskracht, tenzij de CAO anders bepaalt.
- 21.8 Tariefwijzigingen ten gevolge van een wijziging van de inlenersbeloning, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.



- 21.9 Indien loonsverhogingen met terugwerkende kracht (dus loonsverhogingen bij de inlener die worden toegekend met ingang van een tijdstip in het verleden) bij de inlener van toepassing zijn en voor de arbeidskrachten die door de onderneming aan de inlener ter beschikking worden gesteld ook gelden, is inlener verplicht de onderneming onverwijld hiervan op de hoogte te brengen. Indien krachtens de CAO de onderneming als gevolg van de terugwerkende kracht van loonverhogingen de inlenersbeloning van de door de onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten dient aan te passen, is de onderneming gerechtigd met terugwerkende kracht het inlenerstarief aan te passen. De inlener is gehouden het door de onderneming aangepaste inlenerstarief te betalen.
- 21.10 Indien er sprake is van een terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd en partijen geen afspraak hebben gemaakt over de opzegtermijn, dan geldt een opzegtermijn van ten minste tien kalenderdagen, tenzij de arbeidskracht beschikt over een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, dan geldt een opzegtermijn van één maand respectievelijk drie maanden.
- 21.11 Indien de onderneming krachtens de CAO de arbeidskracht inkomensgarantie dient toe de kennen, is de onderneming gerechtigd de inkomensgarantie door te belasten aan de inlener, ongeacht de contractduur, de duur van de werkzaamheden, de arbeidsomvang en ongeacht of de arbeidskracht wel of niet heeft gewerkt.
- 21.12 De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7:658 BW en de geldende Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving de verplichting heeft om:
- te zorgen voor een veilige werkplek van de arbeidskracht;
 - de arbeidskracht concrete aanwijzingen te geven om te voorkomen dat de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt;
 - passende maatregelen te treffen ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn;
 - de arbeidskracht persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken voor zover noodzakelijk. Indien de benodigdheden door de onderneming worden verzorgd, is de onderneming gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen;
 - de arbeidskracht op dezelfde zorgvuldige wijze te behandelen als eigen werknemers.
- 21.13 Indien de inlener een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan is de inlener verplicht de onderneming hierover tijdig en schriftelijk (per e-mail) te informeren alsmede alle daarvoor relevante informatie te verstrekken aan de onderneming, zodat ook de onderneming ervoor kan kiezen deze regeling ook toe te passen op de arbeidskracht, met inachtneming van de in de CAO en de regeling opgenomen voorwaarden. Het gebruik van de Regeling onwerkbaar weer is een keuzevrijheid van de onderneming. Het al dan niet gebruiken van de Regeling onwerkbaar weer door de



A Bergrand 230 **P** 4707 AT Roosendaal
T 0165 - 39 99 10 **E** info@atik.nl **I** www.atik.nl

onderneming, ontslaat de inlener niet van zijn betalingsverplichting van het inlenerstarief aan de onderneming.

- 21.14 Cao-partijen bij de CAO zullen aansluiting zoeken bij de CAO PAWW, hetgeen gevolgen heeft voor de door onderneming te betalen premies. De onderneming is gerechtigd eenzijdig het inlenerstarief hierop aan te passen, waarna de inlener verplicht is dit te voldoen. De onderneming zal de inlener hiervan tijdig in kennis stellen.