

## Dubbel U B.V.

### Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers

#### Artikel 1. Opzet van de overeenkomst

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Dubbel U B.V., voor zover een en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van werknemer aan opdrachtgevers.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.

#### Artikel 2. Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Werkgever: de in Nederland gevestigde uitzend- en payrollorganisatie, Dubbel U B.V. die op basis van een overeenkomst een werknemer ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
2. Werknemer: iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met de werkgever teneinde arbeid te verrichten voor een derde, de opdrachtgever, onder leiding en toezicht van die derde.
3. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht, als bedoeld in lid 4 van dit artikel, laat uitvoeren.
4. Opdracht: de overeenkomst tussen een opdrachtgever en de werkgever op grond waarvan een enkele werknemer, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de werkgever aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het geldende tarief.
5. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een werknemer in het kader van een opdracht.
6. Uitzendbeding: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer en/of in de CAO, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. CAO: de geldende en van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemer, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
8. Opdrachtgevertarief: het door de opdrachtgever aan de werkgever verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.
9. Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de CAO uit de navolgende elementen:
  - a) Het geldende periodeloon in de schaal.
  - b) De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung (naar keuze van de werkgever te compenseren in tijd of geld).
  - c) Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen.
  - d) Initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
  - e) Kostenvergoedingen (voor zover de werkgever deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen).
  - f) Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
10. Vakkrachten regeling: de specifieke bepaling(en) in de bij de opdrachtgever geldende CAO, die betrekking heeft/hebben op de beloning (als bedoeld in lid 9) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de ABU CAO voor Uitzendkrachten en dientengevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de werknemer bij de betreffende opdrachtgever.
11. Week: De kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

## Artikel 3. De opdracht en de terbeschikkingstelling

### Opricht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
  - of voor een vaste periode;
  - of voor een bepaalbare periode;
  - of voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt. De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

### Einde opdracht

3. Opzegging van een opdracht voor bepaalde tijd met uitzendbeding (fase A) dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de opzegtermijn volgens onderstaande tabel:

Duur terbeschikkingstelling fase A in gewerkte weken	Aanzegtermijn in kalenderdagen
0 tot 12 weken	0
12 tot 26 weken	5
26 tot 52 weken	10
52 tot en met 78 weken	14

4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is in fase B niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 15 kalenderdagen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
5. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd (fase C) dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 8 weken. Wanneer een termijn van 4 jaar overschreden is, wordt de opzegtermijn met twee weken voor elk vol dienstjaar (dienstjaren bij zowel de werkgever als de opdrachtgever tellen mee) verlengd. De maximumopzegtermijn is zes maanden. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de inleenovereenkomst niet opgezegd worden.
6. Elke opdracht wordt met onmiddellijke ingang ontbonden, indien een van beide partijen zich daarop beroept, omdat:
  - De andere partij in verzuim is;
  - De andere partij geliquideerd is;
  - De andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd. Indien de werkgever 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. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de werkgever voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de werkgever onmiddellijk opeisbaar zijn.

### Einde terbeschikkingstelling

7. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan de werkgever om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
8. Indien tussen de werknemer en de werkgever het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de werknemer op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de werknemer meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan de werkgever bevestigen.
9. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de werkgever de werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer is geëindigd. De werkgever schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

## Artikel 4. Beschikbaarheid

De werkgever schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien de werkgever om welke reden dan ook een werknemer niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

## Artikel 5. Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de werknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
  - Dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd;
  - En de opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de werknemer niet te werk kan worden gesteld;
  - En de werkgever jegens de werknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingplicht op grond van de CAO.De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgevertarief niet verschuldigd.
3. 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 de werkgever het opdrachtgevertarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

## Artikel 6. Werkprocedure

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

## Artikel 7. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de werknemer bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de werknemer zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de werknemer de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van de werknemer worden geregeld conform de wet en de CAO.
3. Indien de werknemer specifieke scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht zullen de uren, die de arbeidskracht aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever. Uren die aan overige scholing worden besteed zullen niet in rekening worden gebracht aan de opdrachtgever, tenzij dit anders is overeengekomen. De voor overige scholing benodigde afwezigheidsperiodes worden in overleg tussen de opdrachtgever en de werkgever vastgesteld en zo mogelijk bij de aanvang van de opdracht overeengekomen.

## Artikel 8. Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

De opdrachtgever dient de werkgever bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat de werkgever 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 de opdrachtgever de werkgever onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om de werkgever tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden

voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan de werkgever het opdrachtgevertarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

## Artikel 9. Artikel 9: Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de werknemer uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
2. De beloning van de werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zie hierna leden 4 en 6) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemmen met de werkelijk door de werknemer uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan de werkgever onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de werknemer al opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op weten regelgeving, de CAO en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de werkgever de beloning van de werknemer én het opdrachtgevertarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de werkgever verschuldigd.
4. De werkgever is op grond van de CAO verplicht na 26 door de werknemer bij de opdrachtgever gewerkte weken de inlenersbeloning toe te passen.
5. De opdrachtgever zal de werkgever tijdig, doch uiterlijk in de 22ste door de werknemer bij hem gewerkte week, voorzien van informatie over alle in artikel 2 lid 9 bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voor zover op dat moment bekend).
6. Indien de werkgever met de opdrachtgever is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de werknemer de inlenersbeloning toe te passen en/of indien sprake is van een vakkrachten regeling, past de werkgever de inlenersbeloning toe vanaf de eerste werkdag van de werknemer en zal de opdrachtgever vóór aanvang van de werkzaamheden de werkgever voorzien van de in lid 5 van dit artikel genoemde informatie.
7. De opdrachtgever stelt de werkgever tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
8. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren worden beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO of, indien van toepassing, de inlenersbeloning en worden aan de opdrachtgever doorberekend.

## Artikel 10. Artikel 10: Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de werknemer bij de uitoefening van het toezicht of de leiding, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. De opdrachtgever kan de werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de werkgever en de werknemer daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
3. Tewerkstelling van de werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met de werkgever en de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
4. De opdrachtgever zal aan de werknemer de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet is gegaan.
5. De werkgever is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de werknemer zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de werknemer.
6. De werkgever is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens de opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
7. De opdrachtgever vrijwaart de werkgever voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) als werkgever van de werknemer – direct of indirect – ter zake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schade, verliezen en verbintenissen.
8. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de werkgever verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

## Artikel 11. Arbeidsomstandigheden

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. De opdrachtgever is jegens de werknemer en de werkgever verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. De opdrachtgever is gehouden om aan de werknemer en aan de werkgever tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
4. Indien de werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel van de beroepsziekte. De opdrachtgever informeert de werkgever zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. De opdrachtgever zal aan de werknemer vergoeden – en de werkgever vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of de werkgever daarvoor aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de werkgever verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

## Artikel 12. Aansprakelijkheid opdrachtgever

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden, in het bijzonder de verplichtingen als omschreven in de artikelen 3 (leden 5, 6 en 7), 4 (lid 3), 8, 9 (leden 1, 3, 5 en 7), 10 (leden 1 t/m 5, 8 en 9), 11 (2 t/m 6), 16 (lid 2), 19 (lid 1), 20 (lid 1), 22 en 23 (lid 1) niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de werkgever (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient de werkgever zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat de werkgever eventuele andere vorderingen kan instellen, 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.

## Artikel 13. Tarief opdrachtgever

1. Het door de opdrachtgever aan de werkgever verschuldigde opdrachtgevertarief wordt berekend over de uren waarop de werkgever op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de werknemer werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgevertarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer. Over het opdrachtgevertarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Indien op enig moment, overeenkomstig artikel 9 lid 4 van deze voorwaarden de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt de werkgever de beloning van de werknemer en het opdrachtgevertarief opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het opdrachtgevertarief worden alle bij de opdrachtgever geldende elementen van de inlenersbeloning, meegenomen.
3. Naast het in lid 2 bedoelde geval is de werkgever in ieder geval ook gerechtigd om het opdrachtgevertarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de verrichte arbeid stijgen:
  - Als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
  - Als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet en- regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO of enig verbindend voorschrift;

- Als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.
4. Indien de opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgevertarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
  5. Iedere aanpassing van het opdrachtgevertarief wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgevertarief te laag is/zijn vastgesteld, is de werkgever gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgevertarief op het juiste niveau te brengen. De werkgever kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door de werkgever zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

## Artikel 14. Bijzondere minimale betalingsverplichting

Indien de omvang van de door de werknemer te verrichten arbeid en/of de werktijden niet duidelijk zijn vastgelegd en de opdrachtgever de werknemer niet of minder dan drie (aaneengesloten) uren per oproep in de gelegenheid stelt om de overeengekomen arbeid te verrichten, is de opdrachtgever aan de werkgever per oproep het opdrachtgevertarief verschuldigd over drie of zoveel meer uren als overeengekomen.

## Artikel 15. Indienstneming werknemer door opdrachtgever

1. Indien Opdrachtgever een werknemer van Dubbel U in dienst wil nemen (en de werknemer is bereid in dienst te treden van Opdrachtgever), zal Opdrachtgever Dubbel U hierover schriftelijk informeren voordat Opdrachtgever een arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer sluit. Dubbel U zal meewerken aan de indiensttreding bij Opdrachtgever op de kortst mogelijke termijn.
2. Opdrachtgever is aan Dubbel U geen vergoeding verschuldigd voor het in dienst nemen van werknemers van Dubbel U.

## Artikel 16. Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de opdracht, bij overeenkomst of deze voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever aangeleverde digitale urenmeldingsformulieren.
2. De opdrachtgever en werkgever kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de werknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de werknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgevertarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan de werkgever wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, geeft hij de werknemer de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de werknemer de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de werkgever gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de werknemer, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de werknemer aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de werknemer bij de werkgever ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de werknemer bij de werkgever ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

## Artikel 17. Betaling

1. De opdrachtgever is gehouden elke factuur van de werkgever te voldoen binnen 5 werkdagen na de factuurdatum.
2. Uitsluitend betalingen aan de werkgever werken bevrijdend. Het is de opdrachtgever niet toegestaan rechtstreeks aan de werknemer te betalen. Een dergelijke betaling werkt niet bevrijdend jegens de werkgever.

3. Indien een factuur niet binnen de in lid 1 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van de werkgever zijnde doordruk of kopie van de door de werkgever aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
4. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen veertien [EKN; vgl. betalingstermijn 5 dagen] kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan de werkgever te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.
5. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
6. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die de werkgever maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. Bovendien wordt er aanspraak gemaakt op de contractuele en/of wettelijke rente vanaf de datum dat de opdrachtgever in verzuim is.

## Artikel 18. Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. De werkgever is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de werkgever deze verplichting niet nakomt, is de werkgever, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in de Algemene Voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij de werkgever en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de werkgever.
2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van de werkgever is beperkt tot het door de werkgever aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgevertarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door de werkgever maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van de werkgever voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

## Artikel 19. Intellectuele en industriële eigendom

1. De werkgever zal de werknemer op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voorzover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de werknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien de werkgever in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de werknemer of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de werkgever.
2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de 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. De opdrachtgever informeert de werkgever;
  - a) over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de werkgever.
  - b) De werkgever is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de werknemer verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

## Artikel 20. Geheimhouding

1. De werkgever en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

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

## Artikel 21. Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

De opdrachtgever aan wie door de werkgever een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie.

De werkgever is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd. De opdrachtgever vrijwaart de werkgever voor eventuele directe en indirecte schade die zij lijdt door het handelen of nalaten van de opdrachtgever.

## Artikel 22. Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet functie relevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door de werkgever worden meegewogen.

## Artikel 23. Medezeggenschap

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

## Artikel 24. 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 van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van de werkgever is gevestigd.

## Artikel 25. Slotbepaling

Indien één of meer bepalingen van deze Algemene Voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.

Dubbel U B.V.

T: 023 785 2662

E: [info@dubbelu.nl](mailto:info@dubbelu.nl)