

Algemene Voorwaarden – WenS Personeel B.V.

Hoofdstuk 1: Terbeschikkingstelling

Artikel 1: Toepasselijkheid

- a. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, Opdrachten en overeenkomsten van WenS Personeel B.V. KvK-nummer 84225491 gevestigd te Maassluis (Nader te noemen WenS Personeel).
- b. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig indien en voor zover WenS Personeel die afwijking schriftelijk heeft bevestigd.
- c. De toepasselijkheid van eventuele inkoop- of andere voorwaarden van derden wordt uitdrukkelijk uitgesloten, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- d. Indien één of meer bepalingen van deze Algemene Voorwaarden dan wel Opdracht(bevestigingen) nietig zijn of vernietigd worden, zullen de Opdracht(bevestigingen) en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven.
- e. 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.
- f. Indien eenmaal op deze Algemene Voorwaarden een Opdracht (bevestiging) is aanvaard, wordt bij het aangaan van een nieuwe Opdracht(bevestiging) de voorwaarden stilzwijgend verlengd.
- g. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van WenS Personeel, en op iedere Opdracht(bevestiging) tussen WenS Personeel en Opdrachtgever waarop WenS Personeel deze Algemene Voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen WenS Personeel en Opdrachtgever, voor zover van deze Algemene Voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.

Artikel 2: Definities

In deze Algemene Voorwaarden gelden de volgende definities:

- a. WenS Personeel: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid WenS Personeel B.V., gevestigd en kantoorhoudende te Maassluis.
- b. Uitzendovereenkomst: de uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek (BW) niet zijnde de payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW is aangegaan met WenS Personeel en de Uitzendkracht, waarbij de Uitzendkracht door WenS Personeel in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf tijdelijk ter beschikking wordt gesteld aan meerdere Opdrachtgever(s) om krachtens door die Opdrachtgever(s) aan WenS Personeel verstrekte Opdracht (uitzend)arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die Opdrachtgever(s) en WenS Personeel zonder toestemming van de Opdrachtgever de Uitzendkracht aan andere Opdrachtgevers ter beschikking mag stellen. Onder Uitzendovereenkomst wordt tevens verstaan de Detacheringsovereenkomst.
- c. Uitzendkracht: degene die een Uitzendovereenkomst aangaat met WenS Personeel als uitzendonderneming. Hieronder valt ook de Gedetacheerde.
- d. Opdrachtgever:
 - i) degene (derde (in de zin van artikel 7:690 BW)) aan wie de Uitzendkracht niet exclusief ter beschikking wordt gesteld om onder toezicht en leiding arbeid te verrichten, dan wel,
- e. degene ((rechts)persoon) die samenwerkt met WenS Personeel en in dat kader een overeenkomst van Opdracht tot stand laat komen tussen WenS Personeel en de derde (in de zin van artikel 7:690 BW)) om door WenS Personeel vervolgens uitzendkrachten niet exclusief ter beschikking te stellen aan die derde, teneinde onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten.

Inschrijving: het verzoek van de Opdrachtgever aan WenS Personeel om in voorkomend geval Opdrachten op een bepaalde wijze uit te voeren.

- f. Honorarium: het bedrag, inclusief btw, dat WenS Personeel aan de Opdrachtgever factureert op basis van het Opdrachtgeverstarief en het aantal uren waarvoor de Uitzendkracht aan de Opdrachtgever ter beschikking is gesteld, eventueel vermeerderd met de aan de Opdrachtgever in rekening te brengen onkosten van de uitzendkracht.
 - g. Inlenersbeloning: de op grond van de ABU-cao bepaalde rechten geldende beloning, zoals die geldt voor de werknemer in dienst van de Opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de Uitzendkracht (zoals bedoeld in artikel 8 Waadi). De inlenersbeloning bestaat uit de navolgende componenten conform de ABU-cao:
 - uitsluitend het geldende periode-loon in de schaal;
 - de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan - dit ter keuze aan WenS Personeel - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - 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, ploegdienst, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk);
 - initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever;
 - kostenvergoedingen (voor zover WenS Personeel deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
 - periodieken (hoogte en tijdstip als bij de Opdrachtgever bepaald);
 - vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
 - eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
 - thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd;
 - vaste eindejaarsuitkeringen, hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald.
- Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens ter beschikking is gesteld aan een andere onderneming, dan is de inlenersbeloning gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht werkzaam is. De opdrachtgever dient WenS Personeel schriftelijk te informeren indien haar eigen cao/belonningsregeling meer bepalingen dan de inlenersbeloning van de ABU-cao van toepassing verklaart op uitzendkrachten.
- h. Inschrijfformulier: een schriftelijke registratie van de Uitzendkracht en van de Opdrachtgever;
 - i. Opdracht(bevestiging): de overeenkomst van opdracht tussen WenS Personeel en de Opdrachtgever op grond waarvan één of meerdere Uitzendkracht(en) door WenS Personeel aan de Opdrachtgever dan wel diens Opdrachtgevers niet exclusief ter beschikking wordt/worden gesteld om onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever arbeid te verrichten. Alsmede de schriftelijke bevestiging c.q. het formulier (Opdrachtbevestiging) waarop de Inlenersbeloning is bevestigd.
 - j. Opdrachtgeverstarief: het tarief dat WenS Personeel aan de Opdrachtgever in rekening brengt voor ieder uur dat de Uitzendkracht aan hem ter beschikking gesteld wordt.
 - k. Timesheet: het document waarin de door de Uitzendkracht in enige week gewerkte uren, alsmede de eventueel door hem gemaakte onkosten, zijn vastgelegd.
 - l. Digitale urenregistratie: Digitaal informatiesysteem, waarin de Opdrachtgever en de Uitzendkracht informatie omtrent gewerkte uren en onkosten registreren.
 - m. ABU-cao: de meest recente collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, overeengekomen met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).



- n. Waadi: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en aanverwante wet- en regelgeving.
 - o. Wml: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en aanverwante wet- en regelgeving.
 - p. BW: Burgerlijk Wetboek.
 - q. Wav: Wet arbeid vreemdelingen en aanverwante wet- en regelgeving.
 - r. WID: Wet op de identificatieplicht en aanverwante wet- en regelgeving.
 - s. Atw: Arbeidstijdenwet en aanverwante wet- en regelgeving.
 - t. Arbwet: Arbeidsomstandighedenwet en aanverwante wet- en regelgeving.
 - u. AVG: Algemene Verordening Gegevensbescherming en aanverwante wet- en regelgeving.
 - v. WagwEU: de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid binnen de Europese Unie en de daaraan verwante wet- en regelgeving.
 - w. 2G: betekent dat een Uitzendkracht die niet gevaccineerd is met een vaccin tegen COVID-19 geen QR-code meer kankrijgen na een negatieve COVID-19 test. Er kan alleen nog een QR-code worden verkregen als de Uitzendkracht volledig is gevaccineerd met een vaccin tegen COVID-19 of (volledig) genezen is van een COVID-19 besmetting.
 - x. 3G: betekent dat een Uitzendkracht 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 is getest op COVID-19 in de 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden.
 - y. COVID-19 of corona: (SARS-COV-2).
 - z. Inkomenszekerheid: ook wel inkomensgarantie genoemd en betekent dat de Uitzendkracht die arbeidsmigrant is doordat die voor het eerst voor werk bij WenS Personeel naar Nederland komt en door of in opdracht van WenS Personeel buiten Nederland wordt geworven, recht heeft gedurende de eerste twee maanden op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. De periode van Inkomenszekerheid wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient WenS Personeel aan dearbeidsmigrant vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch 2 maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van 2 maanden waarover het recht op tenminste het wettelijke voltijdsminimum (jeugd)loon geldt.
- e. De Uitzendkracht wordt geselecteerd enerzijds aan de hand van de door Opdrachtgever verstrekte wensen omtrent diens hoedanigheden en kundigheden en verstrekte inlichtingen betreffende de aard van de functie en anderzijds aan de hand van de bekende hoedanigheden en kundigheden van de Uitzendkracht.
 - f. Niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van wensen en inlichtingen betreffende de gewenste Uitzendkracht en de aard van de functie zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen niet door de Opdrachtgever worden gesteld. In ieder geval zullen deze eisen niet worden gehonoreerd, tenzij ze worden gesteld in het kader van een doelgroepenbeleid die wettelijk is toegestaan, om gelijke arbeidsparticipatie te bevorderen.
 - g. Opdrachtgever en WenS Personeel spreken af dat WenS Personeel de volgende zelfstandige rechten heeft, zonder bemoeienis van Opdrachtgever:
 - o voorafgaand aan de indiensttreding de Uitzendkracht te screenen en te toetsen of de Uitzendkracht voldoet aan de gestelde eisen;
 - o de Uitzendkracht (eventueel in samenspraak met de leidinggevende van de Uitzendkracht bij Opdrachtgever) te beoordelen op diens functioneren;
 - o de Uitzendkracht een schriftelijke dan wel mondelinge waarschuwing te geven dan wel andere disciplinaire maatregelen op te leggen;
 - o haar personeelsbeleid zelfstandig te voeren, waarbij tevens geldt dat ziekmeldingen van de Uitzendkracht en verlofaanvragen bij WenS Personeel dienen te worden ingediend door de Uitzendkracht en WenS Personeel daarvoor in overleg met Opdrachtgever toestemming dient te verlenen;
 - o de begeleiding van de Uitzendkracht tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid te verzorgen alsmede de re-integratie;
 - o de Uitzendkracht op te leiden en bij te scholen in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de Uitzendkracht. Echter ook in het kader van de scholingsverplichting als formeel werkgever, en om de kans te vergroten de Uitzendkracht eventueel door te plaatsen bij andere Opdrachtgevers;
 - o de identificatie van de Uitzendkracht op grond van de WID zelfstandig vast te stellen op grond van haar eigen beleid;
 - o haar eigen screening en selectiebeleid vast te stellen, al dan niet met behulp van digitale tools;
 - o haar eigen beloningsbeleid toe te passen en te volgen.

Artikel 3: Offertes

Alle aanbiedingen en prijsopgaven (incl. bijlagen) van WenS Personeel zijn vrijblijvend, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk in een individueel gerichte schriftelijke offerte kenbaar is gemaakt.

Artikel 4: Werving en selectie

- a. WenS Personeel verzorgt de werving en selectie van Uitzendkrachten en brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samen. Daartoe heeft WenS Personeel eigen personeel in dienst (intercedenten) en een sollicitatietool waarmee Uitzendkrachten worden geworven en geselecteerd. Uitzendkrachten kunnen solliciteren op vacatures van Opdrachtgevers via de vacaturebank dan wel sollicitatietool van WenS Personeel. WenS Personeel heeft de beschikking over een eigen vacaturebank dan wel sollicitatietool en heeft accountmanagers in dienst, die betrokken zijn bij en verantwoordelijk zijn voor de werving en selectie van Opdrachtgevers.
- b. WenS Personeel is geregistreerd als uitzendonderneming c.q. uitzendbureau in het handelsregister van de Kamer van Koophandel en oefent bedrijfsmatig een uitzendonderneming/ uitzendbureau uit. WenS Personeel, is tevens door de Belastingdienst ingedeeld in vaksector 52.
- c. WenS Personeel is niet aansprakelijk voor fouten die gemaakt worden in verband met de keuze voor de Uitzendkracht.
- d. Indien in een voorkomend geval de werving en selectie van de Uitzendkracht is uitgevoerd door WenS Personeel in Opdracht van de Opdrachtgever en in samenwerking met een derde, blijven deze Algemene Voorwaarden ongewijzigd van toepassing.

Artikel 5: Inschrijving en totstandkoming Opdracht

- a. De Opdrachtgever en Uitzendkracht schrijven zich in bij WenS Personeel. Inschrijving geschiedt met behulp van een daartoe strekkend Inschrijfformulier. WenS Personeel zal Opdrachten afwikkelen op de in het inschrijfformulier aangegeven wijze. Door zich in te schrijven bij WenS Personeel geeft de Opdrachtgever WenS Personeel toestemming alle geregistreerde contactpersonen binnen de Opdrachtgever e-mailnieuwsbrieven te verstrekken tot het moment van schriftelijke afmelding.
- b. Een Opdracht komt uitsluitend tot stand doordat WenS Personeel een verzoek tot het uitvoeren van een Opdracht aanvaardt. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, kan de Opdracht uitsluitend geacht worden te zijn aanvaard als WenS Personeel een Opdracht aan de Opdrachtgever heeft toegezonden.
- c. De Opdracht wordt geacht de Opdracht juist en volledig weer te geven, tenzij de Opdrachtgever schriftelijk en binnen 3 dagena verzending tegen de Opdracht (bevestiging) reclameert. De Opdrachtgever geeft zijn recht om tegen de Opdracht te reclameren op zodra hij de Uitzendkracht tot de arbeid toelaat.
- d. Het toezenden van een ingevuld Inschrijfformulier aan WenS Personeel wordt aangemerkt als een verzoek aan WenS Personeel om de in dat Inschrijfformulier omschreven Opdracht te aanvaarden. WenS Personeel is te allen tijde vrij dit verzoek naast zich neer te leggen.
- e. Het ter beschikking stellen van blanco Inschrijfformulieren aan Opdrachtgevers schept generlei verplichting voor WenS Personeel om de door middel van de Inschrijfformulieren toegezonden verzoeken te honoreren.

- f. De Opdrachtgever conformeert zich dat alle gegevens van zijn onderneming digitaal ('Cloud') door WenS Personeel worden opgeslagen, met een minimumtermijn gelijk aan de wettelijke bewaarplicht.

Artikel 6: Duur van de Opdracht

- a. De Opdracht kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- b. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de duur van de Opdracht gelijk aan de duur van de Uitzendovereenkomst die WenS Personeel krachtens de Opdracht met de Uitzendkracht is aangegaan.

Artikel 7: Einde Opdracht van rechtswege

- a. Voor zover de Opdracht niet op een andere wijze rechtsgeldig eerder eindigt, eindigt de Opdracht in ieder geval van rechtswege op het moment dat de Uitzendovereenkomst tussen WenS Personeel en de Uitzendkracht eindigt.
- b. De Opdrachtgever dient uiterlijk 11 dagen voor de einddatum van de Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd van de Uitzendkracht, WenS Personeel schriftelijk te informeren of de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht krachtens de Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd bij een einde van rechtswege dient te worden voortgezet of niet.

Indien de Opdrachtgever dit nalaat dan wel WenS Personeel niet tijdig informeert en de Uitzendovereenkomst van de Uitzendkracht wordt stilzwijgend voortgezet, dan eindigt de Opdracht niet en dus ook nietbetalingsverplichting van de Opdrachtgever jegens WenS Personeel alsmede wordt de Opdracht voortgezet voor dezelfde duur als de Uitzendovereenkomst van de Uitzendkracht.

Artikel 8: Beëindiging Opdracht door opzegging van de Opdrachtgever

- a. De opzegging van de Opdracht geschiedt te allen tijde schriftelijk. De feitelijke beëindiging van de terbeschikkingstelling door de Opdrachtgever wordt niet als opzegging van de Opdracht aangemerkt.
- b. De bewijslast van tijdige opzegging ligt bij de Opdrachtgever.
- c. Indien op verzoek van de Opdrachtgever met de ter beschikking gestelde Uitzendkracht een proeftijd is overeengekomen, kan de Opdrachtgever de Opdracht met onmiddellijke ingang opzeggen, voor zover deze opzegging niet later plaatsvindt dan de dag voorafgaande aan de dag waarop de proeftijd verstrijkt.
- d. Indien, ter uitvoering van een Opdracht, met een Uitzendkracht:
 - i) een Uitzendovereenkomst met uitzendbeding is overeengekomen, kan de Opdrachtgever de Opdracht met onmiddellijke ingang doen eindigen door het beëindigen van de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht. Voor zover WenS Personeel jegens de Uitzendkracht de in de ABU-cao, bedoelde aanzeg- opzegtermijn dient te hanteren, neemt de Opdrachtgever een opzegtermijn in acht gelijk aan de genoemde aanzegtermijn;
 - ii) een Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegtermijn is overeengekomen, kan de Opdrachtgever de Opdracht uitsluitend opzeggen tegen het einde van de looptijd van de betreffende Uitzendovereenkomst;
 - iii) een Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd met een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, kan de Opdrachtgever de Opdracht slechts opzeggen tegen de eerste dag waarop WenS Personeel de Uitzendovereenkomst door opzegging rechtsgeldig kan doen eindigen;
 - iv) een Uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, kan de Opdrachtgever de Opdracht slechts opzeggen tegen de eerste dag waarop WenS Personeel de Uitzendovereenkomst door opzegging rechtsgeldig kan doen eindigen.
- e. Indien de Opdrachtgever de in het vorige lid vermelde opzegtermijnen niet in acht neemt, is hij een direct opeisbare vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding is tenminste gelijk aan het Opdrachtgeverstarief dat de Opdrachtgever verschuldigd zou zijn geweest over de periode waarin de Opdracht zou hebben voortgeduurd indien de opzegging zou hebben plaatsgevonden overeenkomstig het bepaalde in het voorgaande lid. Voor zover de omvang van het Opdrachtgeverstarief over deze periode niet voorzienbaar is, wordt de vergoeding bepaald aan de hand van het gemiddelde gefactureerde Opdrachtgeverstarief over de voorafgaande 13 weken.

De betaling van de vergoeding doet geen afbreuk aan het recht van WenS Personeel om aanvullende schadevergoeding te vorderen, voor zover de schade van WenS Personeel ten gevolge

van de onrechtmatige opzegging de hiervoor bedoelde vergoeding te boven gaat.

- f. Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, is de Opdrachtgever, ingeval op diens verzoek een Uitzendovereenkomst als bedoeld in lid d onder 3 en 4 is aangegaan en de Opdracht (tussentijds) wordt opgezegd, een vergoeding verschuldigd die tenminste gelijk is aan de daadwerkelijke kosten van de beëindiging van het dienstverband met de betrokken Uitzendkracht of (naar keuze van WenS Personeel) de kosten die gemoeid zijn met het inzetten van de Uitzendkracht tegen een lager salaris elders.

Artikel 9: Beëindiging van de Opdracht door WenS Personeel

- a. WenS Personeel is gerechtigd de Opdracht (bevestiging) zonder inachtneming van enig opzegtermijn en zonder jegens Opdrachtgever schadeplichtig te zijn en de daaruit voortvloeiende terbeschikkingstelling onverwijld te beëindigen dan wel te ontbinden, omdat:
 - i) de Opdrachtgever in verzuim is met betrekking tot de nakoming van de betreffende Opdracht of enig andere Opdracht of verplichting jegens WenS Personeel;
 - ii) voor de Opdrachtgever faillissement wordt aangevraagd dan wel in staat van faillissement is verklaard, ofwel voor de Opdrachtgever (voorlopige) surseance van betaling is aangevraagd dan wel verleend, ofwel voor de Opdrachtgever een verzoek tot toelating tot de wettelijke schuldsaneringsregeling (de WSNP) is ingediend dan wel een dergelijk verzoek is aanvaard;
 - iii) de Opdrachtgever staakt of wordt geliquideerd;
 - iv) op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de Opdrachtgever beslag wordt gelegd, dan wel indien de Opdrachtgever anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de Opdracht (bevestiging) na te kunnen komen;
 - v) de onderneming van Opdrachtgever wordt overgedragen aan een derde, dan wel de meerderheidsaandelen worden overgedragen aan een ander, of wel de Opdrachtgever fuseert met een derde.
- b. Indien WenS Personeel de onverwijld ontbinding van de Opdracht inroept, laat dit onverlet het recht van WenS Personeel om volledig schadevergoeding inclusief alle kosten (met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vorderen van de Opdrachtgever. Daarvoor geldt een minimumbedrag ter grootte van de vergoeding als bedoeld in artikel 8e en/of 8f, waarbij de dag waarop WenS Personeel beroep doet op de ontbinding geldt als de dag van opzegging door de Opdrachtgever. Ten gevolge van de ontbinding zullen alle vorderingen van WenS Personeel onmiddellijk opeisbaar zijn.
- c. Het recht van WenS Personeel om zich op de onverwijld ontbinding te beroepen, laat onverlet het recht van WenS Personeel de Opdracht tussentijds door middel van opzegging te doen eindigen, dan wel zich op enig andere wettelijke bepaling te beroepen die tot beëindiging van de Opdracht en/of de terbeschikkingstelling leidt.

Artikel 10: Terbeschikkingstelling

- a. De terbeschikkingstelling vangt aan op de in de Opdracht genoemde datum en eindigt op de dag waarop de Opdracht rechtsgeldig is geëindigd.
- b. WenS Personeel is, zonder aansprakelijk te zijn voor de eventueel daaruit voortvloeiende schade, gerechtigd de terbeschikkingstelling op een latere datum aan te laten vangen of op te schorten indien:
 - i) De Opdrachtgever bezwaar maakt tegen de Opdracht, dan wel de Opdracht niet tijdig wordt geaccordeerd door Opdrachtgever; of
 - ii) WenS Personeel niet over alle voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke documenten en gegevens beschikt, waartoe onder meer behoren:
 - o volledig ingevuld Inschrijfformulier;
 - o volledig bevestiging van de inlenersbeloning conform de ABU-cao;
 - o kopie identificatiebewijs van de Uitzendkracht;
 - o Burgerservicenummer (BSN) van de Uitzendkracht;
 - o een schriftelijk inschrijfformulier van de Uitzendkracht;



- o een schriftelijke Uitzendovereenkomst met de Uitzendkracht.
- c. Ingeval dat in de Uitzendovereenkomst met de Uitzendkracht een uitzendbeding is overeengekomen, wordt de Opdrachtgever geacht te hebben verzocht de terbeschikkingstelling met onmiddellijke ingang te laten eindigen vanaf het moment:
 - i) dat de Uitzendkracht wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet meer kan vervullen; of
 - ii) dat WenS Personeel de Opdracht heeft opgezegd; of
 - iii) dat WenS Personeel een beroep heeft gedaan op de ontbinding van de Opdracht als bedoeld in artikel 9a.
- d. De Opdrachtgever stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een Uitzendkracht diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument (een rijbewijs geldt in deze niet als geldig identiteitsbewijs). Tevens dient de identiteit van de Uitzendkracht gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling). Indien het een buitenlandse Uitzendkracht betreft dient de Opdrachtgever ook zelf een kopie te bewaren in zijn administratie. De Opdrachtgever dient te verifiëren dat de Uitzendkracht tijdens de werkzaamheden een origineel identiteitsbewijs bij zich draagt.
- e. De Opdrachtgever is gehouden op eerste verzoek van WenS Personeel schriftelijk aan de betrokken Uitzendkrachten te bevestigen dat er sprake is van omstandigheden als bedoeld in punt 1 en punt 2 van lid c.
- f. WenS Personeel schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever indien WenS Personeel, om welke reden dan ook, een Uitzendkracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de Opdracht of nadien overeengekomen, aan de Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.
- g. WenS Personeel is te allen tijde gerechtigd aan de Opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Uitzendkracht door een andere Uitzendkracht onder voortzetting van de Opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van WenS Personeel, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de ontslagrichtlijn voor de uitzendbranche. De Opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De Opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.
- h. Indien de Uitzendkracht wordt vervangen door een andere Uitzendkracht zal de uurbeloning ten aanzien van de vervangende Uitzendkracht opnieuw worden vastgesteld op de basis als vermeld in deze Algemene Voorwaarden en zal het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig worden aangepast.
- i. De Uitzendkracht wordt niet exclusief ter beschikking gesteld aan de Opdrachtgever en mag zonder toestemming van de Opdrachtgever door WenS Personeel aan andere Opdrachtgevers ter beschikking worden gesteld. De Uitzendkracht en WenS Personeel hebben de mogelijkheid om andere Opdrachten te accepteren.

Artikel 11: Vergunningen/documenten/verstrekkingen

De Opdrachtgever draagt er zorg voor dat hij over alle vergunningen beschikt die noodzakelijk zijn om de Uitzendkracht bij hem tewerk te stellen. De Opdrachtgever draagt er zorg voor dat hij over alle documenten beschikt waarover hij op grond van de wet dient te beschikken in verband met de tewerkstelling van de Uitzendkracht.

Artikel 12: (Informatie)plicht Opdrachtgever

- a. De Opdrachtgever informeert WenS Personeel per terbeschikkingstelling:
 - o Over de beroepskwalificaties waaraan de Uitzendkracht dient te voldoen, de functie en aard van de werkzaamheden;
 - o Omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of maandelijkse) arbeidsomvang en tijdstippen van de terbeschikkingstelling, op basis waarvan WenS Personeel de Uitzendovereenkomst met de Uitzendkracht aangaat;
 - o omtrent alle, voor WenS Personeel als werkgever zijnde relevante zaken, zoals ziekte en vakantie van de uitzendkracht, of de arbeid in het buitenland verricht zal

- worden, privégebruik van een auto van de zaak en bedrijfsssluitingen;
- o vóór aanvang van de werkzaamheden, over de bij de Opdrachtgever geldende normale arbeidsduur, de door de Opdrachtgever vereiste (beroeps)kwalificaties, de mogelijke veiligheids- en gezondheidsrisico's voor de Uitzendkracht en de maatregelen hoe daarmee om te gaan. WenS Personeel draagt zorg voor de doorgeleiding van de relevante informatie naar de Uitzendkracht, tenzij de Opdrachtgever daar reeds toe is overgegaan;
- o over de toepasselijke Inlenersbeloning, zoals opgenomen in de Opdrachtbevestiging en alles wat daarin is opgenomen.
- b. De Opdrachtgever informeert WenS Personeel, rechtstreeks tijdig, juist en volledig inzake de looncomponenten van het loonverhoudingsvoorschrift ten behoeve van de inlenersbeloning zoals bedoeld in de ABU-cao, zodat WenS Personeel het loon van de Uitzendkracht kan vaststellen. Indien het loon en overige vergoedingen van de Uitzendkracht niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift worden deze vastgesteld aan de hand van gesprekken die worden gevoerd met de Opdrachtgever en Uitzendkracht. Bij het vaststellen van het loon geldt als leidraad het opleidingsniveau en de ervaring van de Uitzendkracht en de benodigde capaciteiten die de invulling van die functie met zich meebrengt.
- c. Als de Opdrachtgever voornemens is de Uitzendkracht een auto ter beschikking te stellen, deelt de Opdrachtgever dit onverwijld mede aan de WenS Personeel. Uitsluitend in overleg met WenS Personeel komt de Opdrachtgever met de Uitzendkracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat WenS Personeel hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de Opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die WenS Personeel lijdt.
- d. De Opdrachtgever is verplicht aan WenS Personeel kosteloos alle gegevens en documenten met betrekking tot een Uitzendkracht ter beschikking te stellen waarover WenS Personeel op grond van wettelijke bepalingen dient te beschikken om de Uitzendkracht bij WenS Personeel in dienst te nemen en te houden.
- e. Ingeval WenS Personeel met een Uitzendkracht, dan wel met derden, een geschil heeft met betrekking tot een terbeschikkingstelling zal de Opdrachtgever, op eerste verzoek van WenS Personeel, kosteloos alle relevante informatie verstrekken of verklaringen (doen) afleggen die betrekking hebben op die terbeschikkingstelling en het geschil.
- f. Opdrachtgever 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. Opdrachtgever is aansprakelijk voor de schade die WenS Personeel lijdt, indien Opdrachtgever 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 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De Opdrachtgever stelt WenS Personeel in dit kader volledig schadeloos.
- g. De Opdrachtgever informeert WenS Personeel omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of minimaal maandelijkse) arbeidsomvang en tijdstippen van elke terbeschikkingstelling, op basis waarvan WenS Personeel de aard en de duur van de Uitzendovereenkomst met de arbeidskracht kan bepalen.
- h. Als de Opdrachtgever waar de Uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan is Opdrachtgever verplicht WenS Personeel hierover tijdig en schriftelijk (per e-mail) te informeren alsmede alle daarvoor relevante informatie te verstrekken aan WenS Personeel, zodat ook WenS Personeel ervoor kan kiezen deze regeling toe te passen op de Uitzendkracht, met inachtname van de in de ABU-cao en de regeling opgenomen voorwaarden.
- i. Als Opdrachtgever, nadat de Uitzendkracht is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is Opdrachtgever verplicht tot betaling van het overeengekomen tarief over ten minste drie uren per oproep indien:



- i) een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
- ii) er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.
- j. Indien de Uitzendkracht reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van Opdrachtgever de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de Opdrachtgever WenS Personeel hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden.
- k. Indien de Opdrachtgever dit nalaat en de Uitzendkracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de Opdrachtgever het overeengekomen tarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de werktijden van de oorspronkelijke oproep.
- l. Indien de Uitzendkracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is WenS Personeel verplicht om de Uitzendkracht telkens na dat de Uitzendovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd 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 Uitzendkracht wordt geaccepteerd, dan zal het overeengekomen tarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang en niet over het feitelijk aantal gewerkte uren.
- m. Indien Opdrachtgever, buiten medeweten van de onderneming, een rol heeft gespeeld in het allocatieproces c.q. de werving en selectie van de Uitzendkracht, uit hoofde waarvan de Uitzendovereenkomst converteert in een payrollovereenkomst, dan zal het Opdrachtgeverstarief met terugwerkende kracht opnieuw worden vastgesteld. De Opdrachtgever is alsdan gehouden om het Opdrachtgeverstarief te blijven betalen gedurende de duur van de payrollovereenkomst, een en ander verhoogd met alles wat de Uitzendkracht dient te ontvangen in verband met de gelijke beloning bij payrolling op grond van artikel 8 Waadi.
- n. WenS Personeel kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de Uitzendkracht de Opdrachtgever minimaal vijf weken voor het einde van de Uitzendovereenkomst verzoeken aan te geven, of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. De Opdrachtgever 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 WenS Personeel leidt ertoe dat Opdrachtgever de kosten verband houdende met de vergoeding aan de Uitzendkracht ex artikel 7:668 lid 3 BW integraal aan WenS Personeel dient te vergoeden.

Artikel 13: Timesheets

- a. Tenzij een ander tijdstip is overeengekomen, ziet de Opdrachtgever erop toe dat hij aan WenS Personeel uiterlijk op dinsdag, vóór 16.00 uur, alle informatie verstrekt die WenS Personeel nodig heeft voor de betaling van het loon (en overige vergoedingen) aan de Uitzendkracht over de voorafgaande week en voor de daaruit voortvloeiende facturering van het honorarium. Deze informatie omvat de door WenS Personeel gevraagde gegevens, doch in ieder geval het aantal door de Uitzendkracht gewerkte uren, alsmede de door hem te declareren onkosten. De Uitzendkracht wordt in de gelegenheid gesteld om de timesheet te controleren en/ of te accorderen voordat deze aan WenS Personeel wordt aangeboden.
- b. De in lid a genoemde informatie wordt verstrekt door middel van toezending van timesheets of door het gebruik van digitale urenregistratie. De Opdrachtgever blijft gehouden aan WenS Personeel timesheets ter beschikking te stellen zolang de Opdrachtgever als ook de Uitzendkracht niet in de gelegenheid zijn van digitale urenregistratie gebruik te maken.
- c. Ingeval de in lid a genoemde informatie door middel van timesheets aan WenS Personeel ter beschikking moet worden gesteld, draagt de Opdrachtgever er zorg voor dat:
 - i) aan WenS Personeel het origineel van de timesheets ter beschikking wordt gesteld;
 - ii) de timesheets volledig zijn ingevuld;
 - iii) de timesheets door de Opdrachtgever en de Uitzendkracht zijn geaccordeerd.

- d. Onverminderd het bepaalde in lid b en c is WenS Personeel gerechtigd betalingen aan de Uitzendkracht te verrichten en haar honorarium te factureren op grond van:
 - i) (kopieën van) de timesheets, zolang daaruit ten minste het akkoord door de Opdrachtgever blijkt; of
 - ii) de gegevens die door de Opdrachtgever in de digitale urenregistratie zijn ingevoerd, zonder dat de Uitzendkracht deze gegevens heeft geaccordeerd.
- e. Bij een verschil tussen een door WenS Personeel ontvangen timesheet en het door de Opdrachtgever behouden exemplaar, geldt de door WenS Personeel ontvangen timesheet als volledig bewijs van de daarin vervatte gegevens. Bij een verschil tussen de door WenS Personeel via digitale urenregistratie ontvangen gegevens en een later ontvangen timesheet, geldt de door WenS Personeel via digitale urenregistratieontvangen gegevens als volledig bewijs van de daarin vervatte gegevens.
- f. Indien de Opdrachtgever en de Uitzendkracht geen overeenstemming kunnen bereiken omtrent het door de Uitzendkracht gewerkte aantal uren of de omvang van de door hem in rekening te brengen onkosten, is de Opdrachtgever verplicht WenS Personeel hierover onverwijld schriftelijk te informeren.
- g. Indien de Uitzendkracht de door de Opdrachtgever ter beschikking gestelde informatie betwist en de Opdrachtgever niet zijn verplichtingen uit lid a t/m f van deze bepaling is nagekomen, is WenS Personeel, zonder nadere waarschuwing of ingebrekestelling, gerechtigd het loon van de Uitzendkracht uit te betalen op basis van de door de Uitzendkracht ter beschikking gestelde gegevens, dan wel (naar keuze van WenS Personeel) dat loon te baseren op het gemiddelde van de voorafgaande 13 gewerkte weken. WenS Personeel is alsdan gerechtigd haar honorarium op basis van het aldus betaalde loon te berekenen.
- h. De Opdrachtgever draagt de verantwoordelijkheid om WenS Personeel de juiste gegevens te verstrekken. Mocht er onenigheid ontstaan tussen de Opdrachtgever en de Uitzendkracht, dan volgt WenS Personeel te allen tijde de gegevens die worden aangeleverd door de Uitzendkracht.
- i. Niet nakoming van de in deze bepaling opgenomen voorschriften komen voor rekening van de Opdrachtgever.

Artikel 14: Verplichtingen van de Opdrachtgever

- a. Tenzij ter uitvoering van de Opdracht een Uitzendovereenkomst met uitzendbeding is overeengekomen, is de Opdrachtgever gehouden medewerking te verlenen aan de re-integratie van de Uitzendkracht die wegens ziekte arbeidsongeschikt is voor de werkzaamheden waarvoor hij aan de Opdrachtgever ter beschikking is gesteld.
- b. In het kader van de re-integratie van de Uitzendkracht is de Opdrachtgever in ieder geval gehouden, zolang de Opdracht voortduurt:
 - i) aan WenS Personeel, dan wel aan de door WenS Personeel aangewezen bedrijfsarts, arbodienst of arbeidsdeskundige, adequaat informatie te verschaffen omtrent re-integratiemogelijkheden binnen het bedrijf van de Opdrachtgever;
 - ii) de Uitzendkracht, indien de door WenS Personeel aangewezen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige daartoe mogelijkheden ziet, toe te laten tot het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van eigen of ander passend werk bij de Opdrachtgever;
 - iii) medewerking te verlenen aan door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige noodzakelijk geachte re-integratiemaatregelen. Voor zover van de werkgever een bijdrage in de kosten van deze re-integratie kan worden gevraagd, draagt de Opdrachtgever de betreffende kosten.

Artikel 15: Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding

- a. Als de Opdrachtgever met een hem door WenS Personeel ter beschikking gestelde of te stellen Uitzendkracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij WenS Personeel daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van Opdrachtgever te bespreken.



Als uitgangspunt geldt dat Opdrachtgever aan WenS Personeel een redelijke vergoeding is verschuldigd, voor de door WenS Personeel verleende diensten overeenkomstig het bepaalde in artikel 9a lid 2 Waadi.

Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:

- de overeenkomst van opdracht;
 - aanneming van werk;
 - het rechtstreeks sluiten van een arbeidsovereenkomst met de Uitzendkracht;
 - het ter beschikking laten stellen van de Uitzendkracht aan Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk;
 - het aangaan van een arbeidsverhouding door de Uitzendkracht met een derde voor hetzelfde of ander werk waarbij Opdrachtgever 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).
- b. Ingeval dat de Opdrachtgever en de Uitzendkracht een rechtstreeks dienstverband willen aangaan, zal WenS Personeel medewerking verlenen aan het tussentijds beëindigen van de Opdracht indien en voor zover:
- i) de Uitzendkracht de Uitzendovereenkomst met WenS Personeel rechtsgeldig heeft beëindigd; en
 - ii) als de Opdrachtgever uiterlijk 10 dagen vóór de beoogde ingangsdatum van het rechtstreekse dienstverband schriftelijk WenS Personeel informeert en de verschuldigde vergoeding als opgenomen in artikel 15 aan WenS Personeel betaalt.
 - iii) de Opdrachtgever een, voor beëindiging van de Opdracht te betalen, vergoeding betaalt gelijk aan de vergoeding als bedoeld in artikel 8e van deze Algemene Voorwaarden.
- c. Het is Opdrachtgever 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 Uitzendkrachten door middel van deze andere onderneming in te lenen.
- d. Indien de Opdrachtgever een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aangaat voor eenzelfde of een andere functie, zonder schriftelijke medewerking van WenS Personeel (zoals beschreven in lid b), binnen een periode van 2080 gewerkte uren binnen twee jaar na aanvang van Opdracht door de Uitzendkracht, is de Opdrachtgever aan WenS Personeel een terstond opeisbare, niet voor matiging vatbare vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding bedraagt 25% van het laatst geldende Opdrachtgeverstarief voor de betrokken Uitzendkracht, vermenigvuldigd met het aantal overeengekomen uren, gelegen in de periode vanaf de aanvang van de voornoemde arbeidsverhouding tot het eind van de in de vorige volzin genoemde periode van 2080 te werken uren.
- e. Opdrachtgever is de bij artikel 15 genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de Uitzendkracht binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij Opdrachtgever solliciteert, of indien Opdrachtgever de Uitzendkracht binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling aan Opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en Opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende Uitzendkracht een arbeidsverhouding/ arbeidsovereenkomst aangaat.
- f. De redelijke vergoeding als wordt bedoeld in de voorgaande artikelen is eveneens verschuldigd wanneer Opdrachtgever binnen zes maanden nadat een de Uitzendkracht aan de Opdrachtgever is voorgesteld een arbeidsverhouding dan wel arbeidsovereenkomst of een zelfstandigen overeenkomst van opdracht met de Uitzendkracht aangaat. Tevens is de voornoemde vergoeding verschuldigd indien de Uitzendkracht zelf al dan niet via bemiddeling van een derde binnen zes maanden nadat de terbeschikkingstelling bij de Opdrachtgever is geëindigd een arbeidsverhouding dan wel arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht dan wel enige andere overeenkomst met Opdrachtgever aangaat.

- g. Indien de (aspirant-)Opdrachtgever met WenS Personeel nog niet toteen vergelijk was gekomen omtrent de hoogte van het Opdrachtgeverstarief, dan is de (aspirant-)Opdrachtgever aan WenS Personeel terstond, zonder nadere sommatie of ingebrekestelling, een bedrag verschuldigd van € 7.500,00 exclusief btw, onverlet het recht van WenS Personeel om volledige schadevergoeding te eisen.
- h. WenS Personeel aanvaardt geen verantwoordelijkheid c.q. aansprakelijkheid met betrekking tot de nakoming, c.q. uitvoering van de tussen de Opdrachtgever en een derde gemaakte afspraken aangaande de rechtstreekse indiensttreding van de Uitzendkracht gedurende of na afloop van de Opdracht.

Artikel 16: Verbod doorplaatsing/doorlening

Het is de Opdrachtgever verboden een naar hem uitgezonden Uitzendkracht ter beschikking te stellen aan derden, behoudens de schriftelijke toestemming hiervoor van WenS Personeel.

Artikel 17: Zorgplicht/arbeidsveiligheid

- a. De Opdrachtgever zal de Uitzendkracht tewerkstellen conform hetgeen bij inschrijving, in de Opdracht en in deze Algemene Voorwaarden is bepaald.
- b. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is. In het bijzonder is de Opdrachtgever te allen tijde gehouden aan zijn zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW te voldoen en tevens aan de geldende Arbowet.
- c. WenS Personeel heeft als formeel werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan Opdrachtgever dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving alsmede inachtneming van alle regels rondom werken. Hij neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. Opdrachtgever is verplicht passende maatregelen te treffen ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn. Opdrachtgever is op grond van de toepasselijke Atw en Arbowet werkgever en verantwoordelijk alsmede aansprakelijk voor alle verplichtingen die daaruit voortvloeien, ook jegens de Uitzendkracht en WenS Personeel.
- d. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Uitzendkracht en WenS Personeel tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Opdrachtgever geeft de Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnenzijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE). De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de kosten en de aanschaf van persoonlijke beschermingsmiddelen voor de Uitzendkracht.
- e. Indien voor het verrichten van de werkzaamheden bij Opdrachtgever functie-gerelateerde hulpmiddelen vereist zijn, dan worden deze hulpmiddelen door Opdrachtgever onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de Opdrachtgever verstrekt aan de Uitzendkracht. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verstrekking van de benodigde hulpmiddelen alsmede de daaraan verbonden kosten. WenS Personeel is gerechtigd eventuele kosten die door haar gemaakt worden ter nakoming van deze bepaling krachtens de ABU-cao door te belasten aan de Opdrachtgever.
- f. De Opdrachtgever is verplicht om de volgende elementen te inventariseren: kennis, kunde en beperkingen van de Uitzendkracht. Daarnaast is de Opdrachtgever verplicht de Uitzendkracht informatie te verstrekken over Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM)-regels die van toepassing zijn in zijn bedrijf. De Opdrachtgever zorgt ervoor dat de Uitzendkracht hier te allen tijde van op de hoogte is, ook bij verandering van werkzaamheden en/of omgeving.
- g. De Opdrachtgever zorgt, indien noodzakelijk, ervoor dat de Uitzendkracht tijdig wordt aangemeld voor een medische keuring of een aanstellingskeuring, een en ander voor zover dit aan de Uitzendkracht mag worden gevraagd op grond van de wet.



- h. Aan de Uitzendkracht wordt bekendgemaakt welke meldingsprocedure er geldt bij ongevallen, met en zonder verzuim, en bij gevaarlijke situaties.
- i. Indien de Uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever de bevoegde instanties alsmede WenS Personeel hiervan onverwijld op de hoogstestellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een rapport wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval of beroepsziekte zodanig wordt vastgelegd, dat daaruit met een redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van een dergelijk bedrijfsongeval of een dergelijke beroepsziekte.
- j. Opdrachtgever is tegenover de Uitzendkracht en WenS Personeel aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de Uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt en/of als de Uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is Opdrachtgever overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens WenS Personeel gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen en aan WenS Personeel.
- k. Opdrachtgever vrijwaart WenS Personeel volledig tegen aanspraken, jegens haar ingesteld wegens het niet nakomen door Opdrachtgever van een verplichting uit deze Algemene Voorwaarden en zal de hiermee verband houdende kosten van ((buiten)gerechtelijke) rechtsbijstand volledig aan WenS Personeel vergoeden. Opdrachtgever verleent WenS Personeel de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.
- l. Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in artikel 17 van deze Algemene Voorwaarden.

Artikel 18: Geen tewerkstelling buitenland

Het is de Opdrachtgever verboden om een aan hem uitgezonden Uitzendkrachten buiten Nederland tewerk te stellen zonder dat de Opdrachtgever schriftelijke toestemming van WenS Personeel heeft verkregen. Ter verkrijging van toestemming van WenS Personeel dienen te worden opgegeven: het land en de plaats waar de werkzaamheden zullen worden verricht en de (geschatte) duur van de werkzaamheden. Het opgeven van deze informatie betekent niet dat er direct goedkeuring gegeven wordt, WenS Personeel zal de informatie beoordelen en uitsluitend bij schriftelijke toestemming die hierop volgt (als WenS Personeel akkoord) gaat mag uitzendkracht tewerkgesteld worden in het buitenland. De Opdrachtgever dient de Uitzendkracht onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren zodra WenS Personeel de toestemming aan de Opdrachtgever voor het verrichten van de werkzaamheden door de Uitzendkracht buiten Nederland intrekt.

Artikel 19: Uitsluiting/bepanking aansprakelijkheid WenS Personeel

- a. WenS Personeel is jegens de Opdrachtgever slechts aansprakelijk voor schade die het rechtstreekse en uitsluitende gevolg is van een aan WenS Personeel verwijtbare en toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar verplichtingen uit de Opdracht en/of Algemene voorwaarden.
- b. Onverminderd het bepaalde in lid a is WenS Personeel niet aansprakelijk voor:
 - i) schade ten gevolge van het handelen van de Uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden, ongeacht of aan de Uitzendkracht ter zake een verwijt te maken valt dan wel opzettelijk heeft gehandeld;
 - ii) schade ten gevolge van het feit dat de Uitzendkracht in strijd met enig voor hem geldend relatie- of concurrentiebeding werkzaamheden uitvoert bij de Opdrachtgever;
 - iii) schade ten gevolge van handelen van Uitzendkracht(en) van WenS Personeel of door WenS Personeel ingeschakelde hulpverleners;
 - iv) schade die ontstaan is door handelen van een Uitzendkracht op een moment gelegen voor de totstandkoming van de Opdracht;
 - v) indirecte schade, zoals schade in de vorm van stagnatie schade, bedrijfsschade en andere gevolgschade;

- vi) schade die de maximale uitkering te boven gaat, die de assuradeur van WenS Personeel verstrekt inzake de aansprakelijkheid van WenS Personeel. Indien de verzekeraar in enig geval niet tot uitkering overgaat of de schade niet door de verzekering wordt gedekt is iedere aansprakelijkheid van WenS Personeel beperkt tot:
 - o een bedrag van in totaal € 7.500,00; of
 - o tot het totaalbedrag van de over de laatste twee maanden door WenS Personeel aan Opdrachtgever verzonden facturen, die betrekking hebben op de Opdracht in verband waarmee de aansprakelijkheid is ontstaan.
- c. De Opdrachtgever vrijwaart WenS Personeel indien zij ten opzichte van een derde aansprakelijk is voor schade, dan wel de Uitzendkracht na voldoening van de schade aan de derde deze op WenS Personeel kan verhalen. Deze vrijwaring betreft niet alleende vordering van de derde, maar ook alle kosten, waaronder dedaadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.

Artikel 20: Aansprakelijkheid Opdrachtgever

- a. De Opdrachtgever is, zonder dat nadere ingebrekestelling noodzakelijk is, jegens WenS Personeel aansprakelijk voor alle schade voortvloeiende uit de schending van zijn verplichtingen op grond van de Opdracht, dan wel deze Algemene Voorwaarden. Onder deze schade wordt onder meer, doch niet uitsluitend, verstaan:
 - i) de kosten van extra beloning (conform de looncomponenten van de inlenersbeloning volgens de ABU-cao) voor de betrokken medewerkers, inclusief eventuele wettelijke verhogingen;
 - ii) directe of indirecte schade die WenS Personeel lijdt wegens onvolledige en/of onjuiste informatie van de zijde van de Opdrachtgever dan wel het niet tijdig aanleveren dan wel incorrecte informatie (over onder meer doch niet uitsluitend de inlenersbeloning en de functies), dan is de Opdrachtgever gehouden deze schade, met inbegrip van alle daadwerkelijke kosten voor juridische bijstand (zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke kosten), volledig aan WenS Personeel te vergoeden;
 - iii) de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand in en buiten rechte die WenS Personeel moet maken ter verkrijging van de schadevergoeding van de Opdrachtgever, evenals de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand die WenS Personeel moet maken om zich te verweren tegen de vordering van de derde.
- b. Opdrachtgever vrijwaart WenS Personeel tegen en is volledig aansprakelijk voor elke aanspraak, vordering van of eis van dan wel door derden (waaronder doch niet uitsluitend de Belastingdienst (waaronder ook FIOD) 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 ABU-cao (SNCU), individuele arbeidskrachten en Vakbonden en andere derden) en tegen alle schade, boetes, verliezen, kosten, onkosten en betalingen, (transitie)vergoedingen. Opdrachtgever vrijwaart WenS Personeel volledig voor kosten, verliezen, juridische kosten, vordering(en), boete(s), sanctie(s), en/of aanspraak/aanspraken van (een) derde(n), opgelegde aan WenS Personeel als gevolg van overtreding van de Wav, Waadi, WagwEU, Wml, Atw, Arboret, een toepasselijke (ABU-cao) (waaronder de bij Opdrachtgever toepasselijke cao) en anderewet- en regelgeving.
- c. 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.
- d. Voor zover de schending van de verplichtingen door de Opdrachtgever ertoe leidt dat WenS Personeel wordt aangesproken op door derden geleden schade, zal de Opdrachtgever WenS Personeel daarvan vrijwaren, inclusief de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand.



- e. Het in dit artikel gestelde laat onverlet het recht van WenS Personeel eventuele andere vorderingen tegen de Opdrachtgever in te stellen, waaronder vordering tot nakoming, en om andere rechtsmaatregelen te nemen, zoals het invoeren van ontbinding.
- f. De Opdrachtgever dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval WenS Personeel tijdig, juist en volledig te informeren inzake de looncomponenten van het loonverhoudingsvoorschrift conform artikel 12 en artikel 22 van deze algemene voorwaarden.
- g. Naast WenS Personeel is de Opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk jegens de Uitzendkracht voor de voldoening van het aan de Uitzendkracht verschuldigde loon en overige looncomponenten die voortkomen uit de inlenersbeloning, tenzij de Opdrachtgever zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.

Artikel 21: Uurloon en vergoeding

- a. Het bruto-uurloon van de Uitzendkracht wordt steeds voorafgaand aan de terbeschikkingstelling bepaald aan de hand van de ABU-cao of de bij de Opdrachtgever geldende cao (inlenersbeloning).
- b. Het bruto-uurloon komt tot stand in overleg met de Opdrachtgever en wordt gebaseerd op de beloning die in het bedrijf van de Opdrachtgever wordt gegeven of zal worden gegeven aan vast personeel in dezelfde functie en dezelfde leeftijd en rekening houdend met dezelfde ervaring. Deze procedure wordt ook gevoerd met het vaststellen van de vergoedingen. Deze procedure wordt ook gevoerd met het vaststellen van de vergoedingen en overige componenten van de inlenersbeloning.
- c. De Opdrachtgever is ex artikel 12a Waadi verplicht WenS Personeel voor de aanvang van de terbeschikkingstelling schriftelijk of elektronisch te informeren over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden ex artikel 8 Waadi, te weten in dit geval de Inlenersbeloning. De informatieplichting over de Inlenersbeloning houdt in dat Opdrachtgever WenS Personeel in ieder geval het volgende voorafgaand aan de terbeschikkingstelling informeert:
 - uitsluitend het geldende periode-loon in de schaal;
 - de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings. Deze kan - dit ter keuze aan WenS Personeel - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - 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);
 - initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever;
 - Kostenvergoedingen (voor zover WenS Personeel deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
 - periodieken (hoogte en tijdstip als bij de Opdrachtgever bepaald);
 - vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
 - eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
 - thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd.
- d. Teneinde WenS Personeel in staat te stellen een voor de arbeid gekwalificeerde Uitzendkracht te werven/selecteren, alsmede de arbeidskracht correct te belonen en te informeren, dient Opdrachtgever, in ieder geval, doch niet uitsluitend, de navolgende informatie aan WenS Personeel te verstrekken:
 - eventueel op grond van de cao van de Opdrachtgever 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 veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan;
 - veiligheidsvoorschriften;
 - kwaliteits- en hygiëne-regelingen;
 - de normale arbeidsduur binnen het bedrijf van Opdrachtgever;
 - eventuele verplichte vrije dagen, collectieve vakanties en bedrijfsafsluitingen;
 - eventuele binnen het bedrijf van Opdrachtgever geldende arbeidsreglementen en/of gedragsregels en/of andere voor Uitzendkracht relevante regels.
- e. Alle kosten voor WenS Personeel over het door de Uitzendkracht verrichte overwerk, werk op zaterdag, zondag en feestdagen, werk dat beloond wordt met fysieke toeslagen, alsmede alle overige kosten samenhangend met onregelmatigheids-toeslagen zijn door de Opdrachtgever aan WenS Personeel verschuldigd voor zover deze kosten uit hoofde van de cao dan wel de eigen arbeidsvoorwaarden regeling van de Opdrachtgever en voor zover dit onderdeel uitmaakt van hetgeen op grond van de ABU-cao aan de Uitzendkracht moet worden betaald. Indien op enig moment wordt vastgesteld dat bovenvermelde toeslagen op het door de Uitzendkracht verrichte werk van toepassing zijn, zal WenS Personeel de beloning corrigeren en zal het aan de Opdrachtgever in rekening gebrachte tarief, indien noodzakelijk met terugwerkende kracht, worden aangepast en is de Opdrachtgever het aangepaste tarief aan WenS Personeel verschuldigd. Indien er sprake is van een verplichting tot het betalen van toeslagen is de Opdrachtgever verplicht om WenS Personeel hiervan onverwijld op de hoogte te stellen. WenS Personeel kan wegens overtreden van de op de toeslagen toepasselijke regelgeving nooit door de Opdrachtgever aansprakelijk worden gehouden. Opdrachtgever vrijwaart WenS Personeel voor op bedoelde overtredingen gebaseerde aanspraken van de Uitzendkracht of derden.
 - f. Indien door enige aan de Opdrachtgever toerekenbare oorzaak de uurbeloning, dan wel toeslagen, vergoedingen, loonsverhogingen (initieel en periodiek), arbeidsduurverkortings en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is WenS Personeel gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en Opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen en aan de Opdrachtgever in rekening te brengen hetgeen de Opdrachtgever dientengevolge te weinig heeft betaald, waarbij de Opdrachtgever gehouden is het uit dien hoofde verschuldigde omgaand aan WenS Personeel te voldoen. Dit laat onverlet elk recht van WenS Personeel eventueel andere (aanvullende) vorderingen tegen de Opdrachtgever in te stellen.
 - g. De arbeidstijd wordt nader overeengekomen tussen de Opdrachtgever en de Uitzendkracht. WenS Personeel kan wegens het overtreden van de op de arbeidstijd toepasselijke regelgeving nooit door de Opdrachtgever aansprakelijk worden gehouden en Opdrachtgever vrijwaart WenS Personeel voor op bedoelde overtredingen gebaseerde aanspraken van de Uitzendkracht of derden.
 - h. De Opdrachtgever bepaalt bij de inschrijving aan de hand van de functie, cao-afspraken en/of Opdrachtgever afspraken, de inlenersbeloning conform de ABU-cao. Hieronder valt onder andere; periode-loon in de schaal, arbeidsduurverkortings, eenmalige uitkeringen, toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden, initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de Opdrachtgever, kostenvergoedingen, thuiswerkvergoedingen, periodieken, reizen of reistijd. Tenzij anders overeengekomen worden alle kosten voor WenS Personeel voortkomend uit het toepassen van de Inlenersbeloning verplicht conform de ABU-cao in rekening gebracht bij Opdrachtgever.



- i. Tenzij anders overeengekomen worden alle kosten voor WenS Personeel voortkomend uit het toepassen van de Inlenersbeloning verplicht conform de ABU Cao in rekening gebracht bij Opdrachtgever
- j. Wanneer gedurende een Opdracht een functie wijzigt, in die zin dat deze functie overeenkomt met werkzaamheden welke lager geclassificeerd zijn, dan zal het aanvankelijk geldende tarief ongewijzigd blijven.
- k. Indien de Inlenersbeloning krachtens de ABU-cao, de wet en/of rechtspraak met terugwerkende kracht dient te worden aangepast en WenS Personeel als gevolg daarvan een nabetaling dient te doen aan de Uitzendkracht, Belastingdienst, SNCU, StiPP en of enige andere derde, is WenS Personeel gerechtigd Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief in rekening te brengen, een en ander te vermeerderen met hetgeen met terugwerkende kracht dient te worden aangepast. Opdrachtgever is in dat geval altijd verplicht het door WenS Personeel in rekening gebrachte Opdrachtgeverstarief te voldoen, omdat WenS Personeel de terugwerkende kracht aanpassing van de Inlenersbeloning eveneens verplicht is toe te passen.

Artikel 22: Aanpassing van het Opdrachtgeverstarief

WenS Personeel is gerechtigd het Opdrachtgeverstarief aan te passen met het volledige bedrag of het evenredige bedrag, voortvloeiende uit een of meer van onderstaande kosten-aanpassingen ten aanzien van de opgedragen Opdracht:

- a. Wijziging van arbeidsvoorwaarden van de Uitzendkracht ten gevolge van wijzigingen van de ABU-cao, wet- en regelgeving, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden bij de Opdrachtgever of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift of ten gevolge van (de toepassing van) enige bepaling vervat in de Opdracht en de bijbehorende voorwaarden;
- b. Wijziging van de kosten verbonden aan de Opdracht ten gevolge van wijzigingen van de ABU-cao of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift betreffende de arbeidsvoorwaarden van de Uitzendkracht in algemene zin;
- c. Wijziging van de kosten verbonden aan de Opdracht ten gevolge van wijziging van het werkgeversaandeel betreffende premies sociale verzekeringswetten of van overige door WenS Personeel te betalen premies en pensioenpremies (daaronder steeds begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van de gedekte risico's);
- d. Wijziging van de kosten verbonden aan de Opdracht ten gevolge van wijzigingen in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving of ten gevolge van de invoering van nieuwe lasten of premies op grond van de wet, de ABU-cao of enig verbindend voorschrift;
- e. Wijziging van de kosten in de ruimste zin van het woord verbonden aan de Opdracht voor de Uitzendkracht of voor WenS Personeel wegens tewerkstelling in het buitenland;
- f. Verhoging van de operationele kosten welke WenS Personeel maakt voor het verwerken van de dienstverlening in de ruimste zin van het woord.
- g. De Opdrachtgever zal van iedere wijziging schriftelijk op de hoogte gesteld worden.

Artikel 23: (Minimum)Honorarium/Facturering

- a. Zolang de Opdracht niet is geëindigd en WenS Personeel gehouden is loon te betalen aan de Uitzendkracht, is de Opdrachtgever het daaruit voortvloeiende honorarium aan WenS Personeel verschuldigd.
- b. Indien de Opdracht is aangegaan met meer dan één Opdrachtgever, welke Opdrachtgevers behoren tot dezelfde groep van ondernemingen, dan zijn alle Opdrachtgevers hoofdelijk aansprakelijk voor de verplichtingen uit hoofde van dit artikel, ongeacht de tenaamstelling van de factuur.
- c. Indien ingevolge de Opdracht de omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week belooft en de tijdstippen waarop de arbeid verricht moet worden niet of niet eenduidig zijn vastgelegd of als er geen arbeidsduur is afgesproken, is de Opdrachtgever gehouden aan WenS Personeel per oproep tenminste het Opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren te betalen.
- d. Als de Opdrachtgever waar de Uitzendkracht werkzaam is een beroep doet op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan wordt deze regeling zoals bepaald in de

- e. ABU-cao toegepast op de Uitzendkracht. Gedurende het invoeren van de 'Regeling onwerkbaar weer' is WenS Personeel gehouden aan de loondoorbetaling van de Uitzendkracht voor zover dit of een deel daarvan niet kan worden vervangen door een WW uitkering. Opdrachtgever is conform het bepaalde in artikel 23a gehouden aan het doorbetalen van het daaruit voortvloeiende honorarium voor de uren die niet vervangen kunnen worden door een WW uitkering.
- e. Indien de Opdrachtgever de Opdracht van de Uitzendkracht binnen 4 dagen voor aanvang werk intrekt dan is de Opdrachtgever een minimaal honorarium verschuldigd dat gelijk staat aan de uren waarbij de Uitzendkracht is opgeroepen vermeerderd met het Opdrachtgevers tarief.
- f. Als WenS Personeel de inkomensgarantie krachtens de ABU-cao dient toe te kennen aan de Uitzendkracht dan is WenS Personeel gerechtigd de inkomensgarantie 1 op 1 door te belasten aan de Opdrachtgever vermeerderd met het Opdrachtgeverstarief, ongeacht de contractduur, duur van de werkzaamheden, arbeidsomvang en of de Uitzendkracht wel of niet gewerktheeft.
- g. WenS Personeel factureert wekelijks aan de Opdrachtgever. Facturering geschiedt aan de hand van door de Opdrachtgever akkoord bevonden timesheets en of digitale urenregistratie.
- h. Reclames omtrent facturen moeten binnen 7 (zeven) kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk bij WenS Personeel zijn ingediend. De bewijslast betreffende de tijdige indiening van dereclame rust op de Opdrachtgever. Latere reclames worden niet in behandeling genomen. In dat geval wordt geacht dat de Opdrachtgever akkoord is gegaan met de specificaties van de betreffende factuur.

Artikel 24: Honorarium/Opdrachtgeverstarief ondanks einde terbeschikkingstelling

- a. De omstandigheid dat de Uitzendkracht feitelijk geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de Opdrachtgever kan aan de in artikel 23 vermelde verplichting tot betaling van honorarium niet afdoen, tenzij:
 - i) partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de Opdrachtgever geen honorarium behoeft te betalen zolang de Uitzendkracht feitelijk geen werkzaamheden verricht;
 - ii) WenS Personeel aan de Uitzendkracht geen loon verschuldigd is. WenS Personeel is gerechtigd doorbetaling van het honorarium te verlangen zolang niet in rechte vaststaat datgeen loon verschuldigd is. Eventueel onverschuldigd betaald honorarium zal aan de Opdrachtgever worden terugbetaald voor zover het daarop betrekking hebbend onverschuldigd betaalde loon van de Uitzendkracht kan worden teruggevorderd.
- b. Indien partijen zijn overeengekomen dat de Opdrachtgever gedurende de arbeidsongeschiktheid van de Uitzendkracht geen honorarium verschuldigd is, is de Opdrachtgever desondanks het honorarium verschuldigd voor zolang de Opdrachtgever in gebreke blijft ten aanzien van zijn verplichtingen in het kader van de re-integratie van de Uitzendkracht.
- c. Het bepaalde in lid 24a is niet van toepassing indien schriftelijk met de Opdrachtgever is overeengekomen dat er geen afnamegarantie van toepassing is.

Artikel 25: Betalingsvoorwaarden

- a. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt betaling, zonder enige korting en/of aftrek welke niet door WenS Personeel schriftelijk is toegestaan, door overschrijving op de bankrekening zoals vermeld op de factuur van WenS Personeel. Betaling via automatische incasso wordt gelijk gesteld aan overschrijving op de op de factuur vermelde bankrekening.
- b. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, dient betaling te geschieden binnen 14 dagen na factuurdatum, welke termijn als fatale termijn geldt.
- c. WenS Personeel is gerechtigd om bij een negatief kredietwaardigheidsonderzoek de Opdracht niet te accepteren.
- d. Betaling dient te geschieden in euro's (€). Datum van betaling is de dag waarop de bank het saldo op de bankrekening van WenS Personeel crediteert.
- e. Door de Opdrachtgever gedane betalingen strekken eerst ter betaling van de door de Opdrachtgever, uit welken hoofde ook,



verschuldigde rente en kosten, vervolgens ter betaling van de oudste opeisbare facturen, zelfs al vermeldt de Oprachtgever dat de betaling betrekking heeft op een jongere factuur.

- f. Reclames omtrent de factuur schorten de betalingsverplichting van de Oprachtgever niet op.
- g. Uitsluitend betalingen aan WenS Personeel werken bevrijdend. Betalingen aan Uitzendkracht(en) of het verstrekken van een voorschot aan de Uitzendkracht(en) zijn verboden en onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddeleging of schuldvergelijking.
- h. Met betrekking tot de door de Oprachtgever aan WenS Personeel te betalen bedragen kan de Oprachtgever zich niet beroepen op verrekening.
- i. De Oprachtgever heeft nimmer het recht om eenzijdig zijn betalingsverplichting jegens WenS Personeel op te schorten.
- j. Ook kan Oprachtgever zijn betalingsverplichting jegens WenS Personeel niet opschorten bij ontevredenheid over de geworven Uitzendkracht en diens werkzaamheden. Zodra de Uitzendkracht zijn werkzaamheden aanvangt is de Oprachtgever het Oprachtgeverstarief verschuldigd.
- k. Ingeval van liquidatie, insolventie, schuldsanering, faillissement of surseance van betaling van de Oprachtgever zullen de verplichtingen van de Oprachtgever geheel en onmiddellijk opeisbaar zijn, waarbij WenS Personeel tevens recht heeft op een direct opeisbare schadevergoeding tot een bedrag ter grootte van de resterende contracttermijnen indien de overeenkomst niet was beëindigd.
- l. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de Oprachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag, is de Oprachtgever met ingang van vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de Oprachtgever tevens een verdragingsrente van 1% per maand verschuldigd over:
 - een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenend
 - over het bruto factuurbedrag aan WenS Personeel verschuldigd. Alle kosten die WenS Personeel maakt ten gevolge van het nietnakomen van de betalingsverplichting van de Oprachtgever, zijn voor rekening van de Oprachtgever.Onder deze kosten wordt onder andere verstaan: incassokosten, gerechtelijke en/of rechtskundige bijstandskosten.

Artikel 26: Automatische incasso

- a. Op eerste verzoek van WenS Personeel draagt de Oprachtgever (indien afgesproken) zorg voor betaling middels automatische incasso. De Oprachtgever is alsdan gehouden een zodanig saldo op de betreffende rekening aan te houden, zodat de verschuldigde bedragen middels incasso ook daadwerkelijk kunnen worden afgeschreven.
- b. Door verstrekking van een machtiging tot automatische incasso verplicht de Oprachtgever zich af te zien van terugboeking, storneren of het op andere wijze ongedaan maken van incassering door WenS Personeel.
- c. Gaat een Oprachtgever in weerwil van het vorenstaande toch over tot terugboeking, storneren of het ongedaan maken van een automatische incassering door WenS Personeel, dan is hij dientengevolge in verzuim en is hij verplicht alle schade die dientengevolge zijdens WenS Personeel ontstaat te vergoeden. Die schadevergoeding wordt vastgesteld op minimaal € 150,00 per dag, onverminderd het recht volledige schadevergoeding te vorderen indien de schade meer bedraagt dan genoemd minimum.

Artikel 27: Opschortingsrechten

Indien de Oprachtgever niet voldoet aan hetgeen gesteld is in deze Algemene Voorwaarden is WenS Personeel gerechtigd de uitvoering van haar werkzaamheden per direct op te schorten of van verdere uitvoering af te zien.

Artikel 28: Overmacht aan zijde van WenS Personeel

- a. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht in dit artikel verstaan:
 - i) elke van de wil van WenS Personeel onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Opdracht blijvend of tijdelijk verhindert en die noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen, onder andere, maar niet uitsluitend het

- 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, omvangrijke ziekte (van epidemiologische aard) van personen of quarantainemaatregelen, alsmede ziekte van dieren, al dan niet van overheidswege veroorzaakt, dan wel;
 - ii) de situatie dat de Uitzendkracht 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 Oprachtgevers als gevolg van de bevoegdheid die de Oprachtgever daartoe heeft gekregen op grond van wet- en regelgeving; dan wel
 - iii) de situatie op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies op grond waarvan WenS Personeel het besluit neemt werknemers niet toe te staan om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten.
- b. In geval van overmacht van WenS Personeel worden haar verplichtingen jegens Oprachtgever opgeschort, zolang de overmachtstoestand voortduurt. Deze opschorting geldt echter niet voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.
 - c. Zodra zich bij WenS Personeel een overmachtstoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan onverwijld mededeling doen aan de Oprachtgever.
 - d. Als de overmachtstoestand zoals genoemd in lid 1 van dit artikel drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan drie maanden zal duren, is WenS Personeel gerechtigd de Opdracht tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn en zonder ten aanzien van Oprachtgever schadeplichtig te zijn. De Oprachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Opdracht gehouden de door haar aan WenS Personeel verschuldigde vergoedingen, die betrekking hebben op de periode vóór de overmachtstoestand, aan WenS Personeel te betalen.
 - e. WenS Personeel is tijdens de overmachtstoestand als wordt bedoeld in lid 1 van dit artikel niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de Oprachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Opdracht als in lid 4 van dit artikel bedoeld.
 - f. Indien zich overmacht voordoet aan de zijde van WenS Personeel, is de Oprachtgever gedurende de overmachtperiode gehouden het Oprachtgeverstarief te betalen aan WenS Personeel, zolang WenS Personeel een loondoorbetalingsverplichting heeft tegenover de Uitzendkracht.

Artikel 29: Overmacht aan zijde van de Oprachtgever

- a. Van overmacht aan de zijde van Oprachtgever (hierna te noemen in dit artikel 'Overmacht') als wordt bedoeld in dit artikel is sprake indien:
 - i) het bedrijf van Oprachtgever al dan niet van 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, omvangrijke ziekte (van epidemiologische aard) van personen of quarantainemaatregelen, alsmede ziekte van dieren, (tijdelijk) geheel of gedeeltelijk moet worden gesloten dan wel geen arbeid mag worden verricht op de werklocatie van de Oprachtgever, dan wel
 - ii) de situatie dat de Uitzendkracht 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 Oprachtgevers als gevolg van de bevoegdheid die de Oprachtgever daartoe heeft gekregen op grond van wet- en regelgeving; dan wel



- iii) op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies Opdrachtgever het besluit neemt om de werk-/arbeidslocatie geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of (ingeleende) werknemers niet toestaat om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten.
- b. Zodra zich bij Opdrachtgever Overmacht voordoet, deelt zij dit onverwijld mee aan WenS Personeel.
- c. Bij Overmacht is de Opdrachtgever gerechtigd de tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht tijdelijk, doch voor maximaal 3 maanden, geheel of gedeeltelijk op te schorten.
- d. Indien Overmacht zich voordoet en/of door Opdrachtgever gebruik wordt gemaakt van de opschortingsbevoegdheid om de Uitzendkracht te laten werken, ontslaat dat de Opdrachtgever er niet van het Opdrachtgeverstarief aan WenS Personeel te (blijven) betalen, zolang de Uitzendovereenkomst van de Uitzendkracht voortduurt en WenS Personeel de Uitzendkracht loon moet doorbetalen. Het is Opdrachtgever in dat geval dus expliciet niet toegestaan tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, haar betalingsverplichting ten opzichte van WenS Personeel op te schorten, tenzij
 - i) de overeenkomst met de Uitzendkracht onmiddellijk door WenS Personeel kan worden opgezegd / beëindigd, dan wel
 - ii) de overeenkomst met de Uitzendkracht onmiddellijk door WenS Personeel kan worden opgezegd / beëindigd, dan wel
 - iii) WenS Personeel op enige andere grond loondoorbetaling van de Uitzendkracht kan staken.
- e. Opdrachtgever kan in een geval van Overmacht de Opdracht tussentijds slechts beëindigen, indien en voor zover en pas tegen de datum waarop WenS Personeel de Uitzendovereenkomst van de Uitzendkracht rechtsgeldig kan beëindigen.
- f. Indien WenS Personeel ingeval van en voor de duur van een Overmacht bij overheidswege (gedeeltelijk) wordt gecompenseerd voor de loon(door)betalingsverplichting van de Uitzendkracht, is WenS Personeel niet verplicht, maar heeft het recht om de voornoemde compensatie onder nader door WenS Personeel te bepalen voorwaarden te verdisconteren in het door de Opdrachtgever te betalen Opdrachtgeverstarief.
- g. Indien Opdrachtgever ingeval van en voor de duur van een Overmacht van overheidswege al dan niet (gedeeltelijk) wordt gecompenseerd, behoudt WenS Personeel het recht op volledige betaling van het afgesproken Opdrachtgeverstarief. WenS Personeel is niet verplicht om de compensatie te verdisconteren in het Opdrachtgeverstarief.
- h. Indien de Uitzendkracht tijdelijk als gevolg van een Overmacht aan de zijde van de Opdrachtgever thuis moet werken, is Opdrachtgever gelet op de toepasselijke arbeidsomstandigheden en aanverwante wet- en regelgeving verantwoordelijk en aansprakelijk voor een goede thuiswerkplek van de Uitzendkracht.
Opdrachtgever draagt in dat geval alle eventuele kosten die gemoeid gaan met het thuiswerken, tenzij tussen partijen anders schriftelijk is overeengekomen.

Artikel 30: Virusbesmettingen en testen

Het is Opdrachtgever niet toegestaan bij virusbesmettingen zoals onder meer maar niet uitsluitend COVID19;

- a. zelf (corona)testen af te nemen bij de Uitzendkracht, tenzij hiervoor een wettelijke grondslag is;
- b. de lichaamstemperatuur van de Uitzendkracht voor / bij toegang tot de arbeidsplaats te meten, tenzij het meten van de lichaamstemperatuur plaatsvindt:
 - i) in een dichte ruimte;
 - ii) uit het zicht van anderen;
 - iii) na expliciete toestemming van de Uitzendkracht;
 - iv) zonder verplichting van de Uitzendkracht om de uitslag te delen;
 - v) zonder de Uitzendkracht aan te raken, maar evenmin het geautomatiseerd uit te voeren (bijvoorbeeld door een warmtecamera)
 - vi) zonder de gemeten temperatuur te verwerken.
- c. Bij een gemeten temperatuur van boven de 38 graden Celsius meldt Opdrachtgever dit onverwijld aan de Uitzendkracht en aan WenS Personeel. Bij een gemeten temperatuur onder de 38 graden Celsius wordt de Uitzendkracht onverkort toegelaten tot

de arbeidsplaats bij de Opdrachtgever, tenzij rechtsgeldig een 2G of 3G (beleid) wordt toegepast bij Opdrachtgever en de Uitzendkracht geen medewerking daaraan verleent c.q. daaraan niet voldoet.

- d. Opdrachtgever 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. Opdrachtgever 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. WenS Personeel aanvaardt in dat kader geen enkele aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade geleden door Opdrachtgever of derden (waaronder de Uitzendkracht), hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook. Opdrachtgever vrijwaart WenS Personeel ook voor enige claim, aanspraak, boete, of schade hiermee verband houdende.
- e. Indien op grond van toepasselijke wet- en regelgeving een zogenoemde 2G- of 3G-verplichting geldt dan wel kan worden toegepast door WenS Personeel en/of Opdrachtgever, zullen Opdrachtgever en WenS Personeel zich inspannen dit op juiste wijze toe te passen en uit te voeren, alsmede zullen zij elkaar en de Uitzendkracht hiervan tijdig op de hoogte brengen.
- f. Indien de Uitzendkracht geen medewerking verleent aan het door WenS Personeel en/of Opdrachtgever vastgesteld 2G- of 3G- beleid, terwijl de Opdrachtgever en WenS Personeel krachtens wet- en regelgeving bevoegd dan wel verplicht zijn 2G- of 3G-beleidoef te passen, dan wel indien de Uitzendkracht andere instructie en verplichtingen die gelden in het kader van de zorgverplichting dan wel arbeidsomstandigheden niet opvolgt of nakomt, zullen Opdrachtgever en WenS Personeel in samenspraak met de Uitzendkracht:
 - nagaan of thuiswerken of werken op een andere plek een mogelijkheid is. Indien dit naar de mening van Opdrachtgever en WenS Personeel mogelijk is, zullen partijen met de Uitzendkracht in overleg treden en hierover met elkaar nadere afspraken maken. Deze afspraken houden onder meer, maar niet uitsluitend in dat Opdrachtgever gehouden is de kosten van de (thuis)werkplek te voldoen aan WenS Personeel en indien er een (thuis)werkvergoeding geldt bij Opdrachtgever alsmede de Uitzendkracht daarop ook recht heeft, is WenS Personeel gerechtigd de (thuis)werkvergoeding door te belasten aan Opdrachtgever, alsmede is Opdrachtgever gehouden het Opdrachtgeverstarief te betalen gedurende de periode dat de Uitzendkracht thuiswerkt;
 - indien thuiswerken of werken op een andere plek geen mogelijkheid is dan wel de Uitzendkracht dit weigert, is Opdrachtgever na overleg met WenS Personeel gerechtigd de Uitzendkracht de toegang tot het werk dan wel de werkplek te weigeren, met dien verstande dat Opdrachtgever gehouden blijft het Opdrachtgeverstarief aan WenS Personeel te betalen, zolang WenS Personeel tegenover de Uitzendkracht een loondoorbetalingsverplichting heeft;
 - indien thuiswerken of werken op een andere plek geen mogelijkheid is, dan wel de Uitzendkracht dit weigert, kunnen Opdrachtgever en WenS Personeel besluiten dat WenS Personeel de Uitzendovereenkomst van de Uitzendkracht beëindigt. Deze optie geldt alleen als de bevoegde kantonrechter de Uitzendovereenkomst ontbindt, het uitzendbeding is overeengekomen en rechtsgeldig door WenS Personeel kan worden ingeroepen, het UWV toestemming verleent om de Uitzendovereenkomst op te zeggen dan wel de Uitzendkracht instemt met een opzegging of beëindiging van de Uitzendovereenkomst (met wederzijds goedvinden). De Opdrachtgever behoudt tegenover WenS Personeel de verplichting tot betaling van het Opdrachtgeverstarief zolang de Uitzendovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. WenS Personeel is gerechtigd eventuele vergoedingen hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook, die gemoeid gaan met het beëindigen van de Uitzendovereenkomst van de Uitzendkracht, aan Opdrachtgever door te belasten.



Artikel 31: Auteursrechten

- a. Onverminderd het in deze Algemene Voorwaarden bepaalde behoudt WenS Personeel zich de rechten en bevoegdheden voor die WenS Personeel toekomen op grond van de Auteurswet.
- b. De eventuele overeenkomsten die door WenS Personeel tot stand zijn gebracht en de eventuele, brochures, geschriften of (elektronische) bestanden blijven eigendom van WenS Personeel, ongeacht of deze aan de Opdrachtgever of aan derden ter hand zijn gesteld, tenzij anders is overeengekomen.
- c. WenS Personeel is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de Uitzendkracht verbeurt of eventuele schade van Uitzendkracht als gevolg van het feit dat de Uitzendkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.
- d. WenS Personeel zal de Uitzendkracht op verzoek van Opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan Opdrachtgever. Indien WenS Personeel in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Uitzendkracht of anderszins kosten dient te maken, is de Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan WenS Personeel.

Artikel 32: Geheimhouding en datalek

- a. Partijen zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van hun overeenkomst van elkaar of uit andere bron hebben verkregen. Informatie geldt als vertrouwelijk als dit door de andere partij is medegedeeld of als dit voortvloeit uit de aard van de informatie.
- b. Alle informatie die partijen verkrijgen in het kader van de Opdracht wordt geheimgehouden en niet kenbaar gemaakt aan derden. Als vertrouwelijke informatie wordt in ieder geval aangemerkt alle materialen, documenten, ideeën, samples, kennis, gegevens, cijfers, tarieven en andere informatie die:
 - i) in relatie staat tot bedrijfsgeheimen of bedrijfsinformatie welke partij dan ook, en/of
 - ii) als 'vertrouwelijk' is aangemerkt, en/of
 - iii) informatie die betrekking heeft op de identiteit van betrokken partijen, en de aangelegenheden van klanten en Opdrachtgevers, leveranciers, samenwerkingspartijen, werknemers, arbeidskrachten, Uitzendkrachten, zelfstandigen, alsmede de potentiële klanten en Opdrachtgevers van betrokken partijen die onder de aandacht wordt gebracht of in het bezit komt van één der partijen, en/of
 - iv) informatie die door partijen beschouwd wordt, of redelijkerwijze beschouwd zou kunnen en moeten worden, als vertrouwelijk dan wel als een persoonsgegeven in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), ongeacht of die tastbare informatie nu wel of niet als 'vertrouwelijk' is aangemerkt.
- c. Ingeval van schending van de in dit artikel opgenomen geheimhouding is dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling, door de overtredende partij een direct opeisbare boete van € 15.000,00 per overtreding verschuldigd en € 1.000,00 voor iedere dag of dagdeel dat de overtreding voortduurt. Deze boete(s) la(a)t(en) onverlet het recht van een partij om in plaats van de boete(s) volledige schadevergoeding, nakoming van de verplichting(en), onmiddellijke beëindiging van de Opdracht(overeenkomst) (voor zover deze is ingegaan of nog voortduurt) alsmede enig ander recht dat een partij heeft in te stellen. Een ingebrekestelling is niet vereist.
- d. Indien WenS Personeel op grond van een wettelijke bepaling of een rechterlijke uitspraak gehouden is vertrouwelijke informatie aan

door de wet of de bevoegde rechter aangewezen derden (mede) te verstrekken, en WenS Personeel zich ter zake niet kan beroepen op een wettelijk dan wel door de bevoegde rechter erkend of toegestaan recht van verschoning, is WenS Personeel niet gehouden tot schadevergoeding of schadeloosstelling en is de Opdrachtgever niet gerechtigd tot ontbinding van de overeenkomst op welke grond dan ook.

- e. Partijen zullen zich conformeren aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming wetgeving.
- f. Opdrachtgever is gehouden om op een correcte en zorgvuldige wijze om te gaan met de Uitzendkracht die door WenS Personeel is voorgedragen en de met deze voordracht verstrekte persoonsgegevens, informatie en/of schriftelijke bescheiden. Daarbij wordt door Opdrachtgever in lijn gehandeld met de AVG en/of andere privacy wet- en/of regelgeving. WenS Personeel kan niet worden verplicht om gegevens, informatie en/of schriftelijke bescheiden te overleggen aan Opdrachtgever, ingeval dit in strijd is met enige wet- en/of regelgeving, waaronder doch niet uitsluitend de AVG dan wel andere privacywet- en/of regelgeving. Partijen zullen elkaar tijdig alle relevante informatie toesturen benodigd om te voldoen en te blijven voldoen aan de verplichtingen krachtens de AVG en aanverwante wet- en regelgeving.
- g. Opdrachtgever zal alle verkregen c.q. verzamelde c.q. verwerkte gegevens niet langer dan strikt noodzakelijk is bewaren en na afloop van de overeenkomst/termijn onverwijld vernietigen.
- h. De Opdrachtgever zal de Uitzendkracht op de hoogte brengen van eventueel van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welke doeleinden deze gegevens worden verwerkt.
- i. Opdrachtgever is verplicht WenS Personeel onmiddellijk te informeren ingeval van een data-lek, waarbij persoonsgegevens van Uitzendkrachten van WenS Personeel (mogelijk) zijn betrokken.

Artikel 33: Diverse

- a. Gedurende de looptijd van de Opdracht staat WenS Personeel in het handelsregister ingeschreven, onder vermelding dat zij de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten uitoefent, als bedoeld in artikel 7a Waadi.
- b. Opdrachtgever staat ervoor garant dat de informatie op de Opdracht(bevestiging) correct is en vrijwaart WenS Personeel dienaangaande. Bij tegenstrijdigheid tussen hetgeen in Opdracht(bevestiging) en de Opdracht staat, prevaleert hetgeen in de Opdracht(bevestiging) is opgenomen.
- c. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het vaststellen en controleren van de identiteit van de aan haar ter beschikking gestelde Uitzendkracht(en).
- d. WenS Personeel hanteert een strikt antidiscrimatiebeleid en wijst iedere vorm van discriminatie af. Onder discriminatie verstaan wij: 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 verstaan wij 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. Verzoeken (Opdrachten) van Opdrachtgever om bij de werving, selectie en/of sollicitatieprocedure van de Uitzendkracht rekening te houden met discriminatoire criteria worden niet in behandeling genomen.
- e. Discriminatoire verzoeken zullen uitsluitend worden gehonoreerd indien er sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor de gestelde criteria. Er is sprake van een objectieve rechtvaardiging bij het werven en selecteren op de door Opdrachtgever verzochte criteria indien dit:
 - een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede (functie gerelateerde) reden is om tijdens het sollicitatieproces op betreffende criteria te toetsen;
 - resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken;
 - in redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel;



- noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken.
- f. Indien WenS Personeel voor of tijdens het recruitmentproces van oordeel is dat sprake is van een discriminatoir verzoek van Opdrachtgever zonder objectieve rechtvaardiging daarvoor, dan zal WenS Personeel dit terugkoppelen aan Opdrachtgever en niet overgaan tot terbeschikkingstelling samenhangend met het discriminatoir verzoek, in welk geval WenS Personeel Opdrachtgever aansprakelijk houdt voor alle schade als gevolg daarvan aan de zijde van WenS Personeel en onverminderd alle overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens WenS Personeel.

Artikel 34: Geschillen/Toepasselijk recht/Wijzigingen

- a. Van geschillen, daaronder begrepen geschillen die slechts door één partij als zodanig worden beschouwd, is bij uitsluiting de rechter in de vestigingsplaats van WenS Personeel bevoegd kennis te nemen. Niettemin heeft WenS Personeel het recht het geschil voorte leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.
- b. Op elke overeenkomst tussen WenS Personeel en de Opdrachtgever is het Nederlands recht van toepassing.
- c. Indien een situatie in de Algemene Voorwaarden, Opdracht(bevestiging) en bijlagen op voorhand door Opdrachtgever en WenS Personeel niet is voorzien dan wel wijzigen behoeven, behoudt WenS Personeel zich het recht voor om wijzigingen in deze Opdracht(bevestiging) aan te brengen en stemt Opdrachtgever daarmee in.
- d. Indien gedurende de looptijd van de Opdracht één of meer kostprijfactoren een wijziging ondergaat, al dan niet onvoorzien, is WenS Personeel gerechtigd haar tarieven dienovereenkomstig te wijzigen en zal daartoe de Opdracht(bevestiging) worden aangepast. Opdrachtgever gaat akkoord met de voorgenoemde wijzigingen. Op overeenkomsten die reeds voor datum van depot van onderhavige Algemene Voorwaarden zijn gesloten, zijn deze Algemene Voorwaarden direct van toepassing, tenzij de aard van de wijzigingen in de respectievelijke artikelen zich daar in redelijkheid tegen verzet of de Opdrachtgever daar uitdrukkelijk bezwaar tegen heeft gemaakt.
- e. Wijzigingen en aanvullingen op deze Algemene Voorwaarden die door WenS Personeel zijn aangebracht zijn bindend na kennisgeving van de wijzigingen of aanvullingen aan partijen door WenS Personeel

Hoofdstuk 2: Werving en selectie

Artikel 35: Definities

In deze algemene voorwaarden Hoofdstuk 2: Werving en selectie worden de volgende begrippen gehanteerd:

- a. WenS Personeel: WenS Personeel B.V. KvK-nummer 84225491 gevestigd te Maassluis (Nader te noemen WenS Personeel).
- b. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon in opdracht voor wie WenS Personeel werving en selectie werkzaamheden verricht, dan wel degene met wie zij een overeenkomst van overdracht aangaat of met wie WenS Personeel in onderhandeling isover het sluiten van een overeenkomst dan wel Opdracht, om ten behoeve van Opdrachtgever een Kandidaat te werven en te selecteren, zodat de Kandidaat vervolgens rechtstreeks een Arbeidsverhouding aangaat met Opdrachtgever. Tevens wordt onder Opdrachtgever verstaan de rechtspersoon waarmee Opdrachtgever in vennootschapsrechtelijke of organisatorische zin in verband staat.
- c. Opdracht(bevestiging): iedere overeenkomst van opdracht die tussen WenS Personeel en Opdrachtgever tot stand komt, elke wijziging of aanvulling daarop, alsmede alle (rechts)handelingen ter voorbereiding en uitvoering van die overeenkomst, alsmede iedere aanbieding van WenS Personeel waarvan door enkele aanvaarding een overeenkomst tot standkan komen.
- d. Kandidaat: de op basis van de Opdracht door WenS Personeel aan Opdrachtgever geïntroduceerde personen, waaronder maar niet uitsluitend een vervangend Kandidaat.
- e. Opdrachtgeverstarief: het tarief dat WenS Personeel aan de Opdrachtgever in rekening brengt voor de bemiddeling van de Kandidaat.

- f. Arbeidsverhouding: een arbeidsovereenkomst, wat het Nederlands Burgerlijk Wetboek daaronder verstaat en/of een overeenkomst van Opdracht en/of aanneming van werk tussen de Kandidaat en de Opdrachtgever dan wel een ambtelijke aanstelling van de Kandidaat bij Opdrachtgever dan wel de inhuur van de Kandidaat door Opdrachtgever via een derde partij anders dan via WenS Personeel voor het verrichten van werkzaamheden op enigerlei wijze ten behoeve van Opdrachtgever.
- g. AVG: Algemene Verordening Gegevensbescherming en aanverwante wet- en regelgeving.

Artikel 36: Opdracht

- a. Door accordering van het voorstel van WenS Personeel voor de werving en selectie van de Kandidaat, dan wel het introduceren van een Kandidaat, aan Opdrachtgever (mondeling, per telefoon of per brief), verklaart en erkent Opdrachtgever de Opdracht te hebben gegeven aan WenS Personeel onder de toepasselijke condities en voorwaarden zoals in de Opdracht(bevestiging) en/of bij deze algemene voorwaarden zijn beschreven.
- b. Eventueel later gemaakte aanvullende afspraken of aangebrachte wijzigingen zijn slechts geldend, indien een rechtsgeldig bevoegde medewerker van WenS Personeel deze schriftelijk heeft bevestigd en de Opdrachtgever hier binnen vijf dagen na die bevestiging per aangetekende brief schriftelijk geen bezwaar tegen maakt.
- c. Opdrachtgever is aan zijn Opdracht gebonden en zal verplicht zijn bij wijziging en/of annulering van de Opdracht daardoor voor WenS Personeel ontstane schade te vergoeden, ongeacht de reden - overmacht daaronder begrepen - voor de wijziging en/of annuleringen, ongeacht de aanvaarding van WenS Personeel daarvan.
- d. Opdrachtgever zal aan WenS Personeel alle voor de uitvoering van haar Opdracht benodigde informatie en/of schriftelijke bescheiden tijdig en volledig verstrekken. Dit betreft in elk geval de informatie en/of schriftelijke bescheiden die zij redelijkerwijs nodig heeft voor een goede werving en selectie van een Kandidaat, zijnde een accurate functieomschrijving, de vereiste en gewenste (beroeps)kwalificaties, (een indicatie van) het salaris, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Arbeidsverhouding.
- e. Het eindresultaat van de Opdracht is niet alleen afhankelijk van de inspanningen van WenS Personeel, maar ook van Opdrachtgevers eventuele externe factoren. Deze elementen in aanmerkinggenomen zal WenS Personeel zich inspannen om het beoogde resultaat te bereiken.
- f. Opdrachtgever is gehouden om op een correcte en zorgvuldige wijze om te gaan met de Kandidaat die door WenS Personeel is voorgedragen en de met deze voordracht verstrekte informatie en/of schriftelijke bescheiden. Daarbij wordt door Opdrachtgever in lijn gehandeld met de AVG. WenS Personeel kan niet worden verplicht om gegevens, informatie en/of schriftelijke bescheiden te overleggen aan Opdrachtgever, ingeval zulks in strijd is met enige wet- en/of regelgeving, waaronder doch niet uitsluitend de AVG. Partijen zullen elkaar tijdig alle relevante informatie toesturen benodigd om te voldoen en te blijven voldoen aan de verplichtingen krachtens de AVG.

Artikel 37: Werkwijze werving en selectie

- a. Tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen zal WenS Personeel per Opdracht één of meer Kandidaten bij Opdrachtgever introduceren, op basis van enerzijds door de Kandidaat verstrekte informatie en gegevens en anderzijds de door de Opdrachtgever omschreven vereisten. Desalniettemin heeft WenS Personeel een inspanningsverplichting, geen prestatieverplichting.
- b. Opdrachtgever kan met inachtneming van de afspraken tussen WenS Personeel en de Opdrachtgever zoals opgenomen in deze algemene voorwaarden en Opdracht na deze introductie met de betreffende Kandidaat al dan niet een Arbeidsverhouding aangaan. Opdrachtgever en Kandidaat stellen in onderling overleg de voorwaarden vast waaronder zij de Arbeidsverhouding aan wensen te gaan.



- c. WenS Personeel bepaalt welke Kandidaten zij wenst voor te stellen aan Opdrachtgever aan de hand van de aan haar verstrekte informatie en de beschikbaarheid van Kandidaten in haar netwerk. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van een Kandidaat en op de Opdrachtgever rust de verantwoordelijkheid voor verificatie van de door de Kandidaat verstrekte informatie.
- d. WenS Personeel aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid c.q. is niet aansprakelijk indien de Kandidaat niet aan de verwachtingen of wensen van de Opdrachtgever voldoet, dan wel als Opdrachtgever op basis van onjuiste of onvolledige informatie een Arbeidsverhouding met de Kandidaat aangaat.
- e. Opdrachtgever is gehouden jegens WenS Personeel uiterlijk binnen vijf dagen nadat een kennismakingsgesprek heeft plaatsgevonden met de Kandidaat daarvan verslag te doen aan WenS Personeel.
Uiterlijk vijf dagen na de totstandkoming van de Arbeidsverhouding is Opdrachtgever verplicht WenS Personeel hiervan op de hoogte te stellen alsmede een kopie aan te leveren aan WenS Personeel waaruit de Arbeidsverhouding en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden blijken.
- f. Introducties van Kandidaten zijn vertrouwelijk. Als Opdrachtgever de gegevens van een Kandidaat aan een derde bekendmaakt, wordt dat beschouwd als een 'Derde Partij Introductie' hetgeen betekent dat de Kandidaat dan met een andere partij dan WenS Personeel een Arbeidsverhouding aangaat (dit kan onder meer maar niet uitsluitend een aan Opdrachtgever gelieerde onderneming zijn of een andere partij). Indien die Derde Partij Introductie of een daaropvolgende Derde Partij Introductie leidt tot een Arbeidsverhouding van de Kandidaat met de Derde Partij (of een aan de derde partij gerelateerde of gelieerde onderneming) binnen zes (6) maanden na de introductie van de Kandidaat door WenS Personeel bij Opdrachtgever, dan is Opdrachtgever ook het Opdrachtgeverstarief aan WenS Personeel verschuldigd die wordt berekend in overeenstemming met artikel 38 van deze algemene voorwaarden.

Artikel 38: Opdrachtgeverstarief

- a. Opdrachtgever is het door WenS Personeel in rekening te brengen Opdrachtgeverstarief verschuldigd conform de Opdracht(bevestiging).
- b. Indien tussen partijen geen afwijkende afspraken zijn gemaakt, bedraagt het Opdrachtgeverstarief 25% van het tussen Opdrachtgever en de Kandidaat overeengekomen bruto jaarsalaris op fulltime basis, te vermeerderen met BTW. Het bruto jaarsalaris omvat vakantietoelage en (eventuele) provisies, garantievergoedingen, vastgelegde winstuitkeringen en gratificaties alsmede de fiscale bijtelling van een (eventueel) ter beschikking gestelde (lease) auto. Indien deze fiscale bijtelling (nog) niet kan worden bepaald, wordt deze gesteld op een bedrag van € 3.250,00. Indien het bruto jaarsalaris niet kan worden vastgesteld op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie, zal eenzijdig door WenS Personeel een marktonderzoek worden gedaan, aan de hand waarvan een bruto jaarsalaris wordt vastgesteld en waarmee Opdrachtgever akkoord gaat.
- c. Indien tussen partijen geen afwijkende afspraken zijn gemaakt: Indien de Kandidaat i) een Arbeidsverhouding aangaat voor minder dan een kalenderjaar, en/of ii) op deeltijdbasis een Arbeidsverhouding met Opdrachtgever aangaat, en/of iii) nadat de Arbeidsverhouding tussen Opdrachtgever en de Kandidaat tot stand is gekomen om welke reden en op welke grondslag na vier weken na de start van de Arbeidsverhouding wordt beëindigd, is Opdrachtgever desondanks het volledige Opdrachtgeverstarief verschuldigd als ware de Arbeidsverhouding aangegaan is voor een periode van een kalenderjaar en op voltijdbasis.
- d. Indien Opdrachtgever binnen een termijn van zes maanden na de introductie met een Kandidaat een Arbeidsverhouding aangaat, dan is Opdrachtgever alsnog verplicht tot betaling van het Opdrachtgeverstarief, ongeacht de functie waarin deze uiteindelijk wordt aangesteld.
- e. WenS Personeel is op generlei wijze verplicht een transitievergoeding en/of enige andere vergoeding hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook aan Opdrachtgever te betalen, indien de Arbeidsverhouding met de (vervangende)

Kandidaat op welk tijdstip en om welke reden dan ook wordt beëindigd. De transitievergoeding en/of enige andere vergoeding hoe ook genaamd en op welke grondslag dan ook die door Opdrachtgever aan de (vervangende) Kandidaat verschuldigd is, komt geheel voor rekening en risico van Opdrachtgever.

- f. Het is Opdrachtgever verboden op enigerlei wijze gegevens van of over Kandidaten aan derden door te geven of Kandidaten aan derden voor te stellen. Daarnaast is het Opdrachtgever verboden om een onderneming in te schakelen omdat een (ex)werknemer c.q. zelfstandige van WenS Personeel zich op enigerlei wijze aan die onderneming heeft verbonden. Indien Opdrachtgever dit verbod overtreedt, dan is Opdrachtgever overeenkomstig dit artikel gehouden tot betaling van het Opdrachtgeverstarief uit de Opdrachtbevestiging.
- g. Wanneer, nadat WenS Personeel de Opdracht van Opdrachtgever heeft gekregen, een Kandidaat zich op een andere wijze dan via WenS Personeel meldt bij Opdrachtgever, wordt deze Kandidaatgeacht te worden bemiddeld door WenS Personeel.
- h. Als Opdrachtgever besluit met meerdere geïntroduceerde Kandidaten een Arbeidsverhouding aan te gaan - ongeacht in welke functie - is Opdrachtgever per Arbeidsverhouding telkens het volledige Opdrachtgeverstarief verschuldigd zoals dit is overeengekomen in de Opdracht(bevestiging) naar aanleiding waarvan de introductie heeft plaatsgevonden.

Artikel 39: Aansprakelijkheid

- a. De Opdrachtgever is, zonder dat nadere ingebrekestelling noodzakelijk is, jegens WenS Personeel aansprakelijk voor alle schade voortvloeiende uit de schending van zijn verplichtingen op grond van de Opdracht, dan wel deze algemene voorwaarden.
- b. WenS Personeel is niet aansprakelijk ingeval onverhoopt niet tijdig een Kandidaat aan Opdrachtgever kan worden geïntroduceerd dan wel ingeval er, om welke reden dan ook, onverhoopt geen Arbeidsverhouding tot stand kan komen met de geïntroduceerde Kandidaat.
- c. WenS Personeel is op geen enkele wijze aansprakelijk voor de gevolgen van alle handelingen/nalaten dan wel (gevolgs)schade voortvloeiend uit introductie en/of aanname van een door WenS Personeel geïntroduceerde Kandidaat.
- d. WenS Personeel is niet aansprakelijk voor gevolgschade van Opdrachtgever of derden, waaronder mede begrepen immateriële schade, bedrijfsschade of welke andere vorm van indirecte schade ook.
- e. De aansprakelijkheid van WenS Personeel is, onverminderd het vorenstaande, uit welken hoofden dan ook per gebeurtenis (waarbij een samenhangende reeks gebeurtenissen als een gebeurtenis geldt) beperkt tot een bedrag van € 7.500,00.

Artikel 40: Anti-discriminatie

- a. WenS Personeel hanteert een strikt antidiscriminatiebeleid en wijst iedere vorm van discriminatie af. Onder discriminatie verstaan wij: 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 verstaan wij 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. Verzoeken (Opdrachten) van Opdrachtgever om bij de werving, selectie en/of sollicitatieprocedure van de Kandidaat rekening te houden met discriminatoire criteria worden niet in behandeling genomen.
- b. Discriminatoire verzoeken zullen uitsluitend worden gehonoreerd indien er sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor de gestelde criteria. Er is sprake van een objectieve rechtvaardiging bij het werven en selecteren op de door Opdrachtgever verzochte criteria indien dit:
 - 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;
 - 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.
- c. Indien WenS Personeel voor of tijdens het recruitmentproces van oordeel is dat sprake is van een discriminatoir verzoek van Opdrachtgever zonder objectieve rechtvaardiging daarvoor, dan zal WenS Personeel dit terugkoppelen aan Opdrachtgever en niet overgaan tot Introductie van een Kandidaat op de Oprachtsamenhangend met het discriminatoir verzoek.

Artikel 41: Slotbepalingen

- a. De navolgende artikelen uit Hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden zijn integraal van toepassing op Hoofdstuk 2: artikelen 1, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33 en 34 van Hoofdstuk 1 uit deze Algemene Voorwaarden. Indien in deze artikelen de term Uitzendkracht wordt gebruikt wordt in het kader van dit hoofdstuk mede bedoeld Kandidaat. Dat geldt ook de term Honorarium, hetgeen in het kader van dit hoofdstuk wordt bedoeld Opdrachtgeverstarief. Alsmede wordt met Opdrachtgever bedoeld de Opdrachtgever als bedoeld in dit hoofdstuk en met WenS Personeel wordt bedoeld WenS Personeel als wordt bedoeld in dit Hoofdstuk.