



Algemene Voorwaarden

HRM Loket B.V.

Kvk nummer: 08208011

Artikel 1: Toepasselijkheid

- a) Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overeenkomsten van HRM Loket B.V. en FutureWork (nader te noemen HRM Loket).
- b) Van deze algemene voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig, indien en voor zover HRM Loket 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 nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.

Artikel 2: Definities

In deze algemene voorwaarden gelden de volgende definities:

- a) **HRM Loket**: de besloten vennootschap HRM Loket B.V., gevestigd en kantoorhoudende te Zutphen
- b) **Arbeidsovereenkomst**: de arbeids-(uitzend)overeenkomst tussen HRM Loket en de werknemer, waarbij de werknemer door HRM Loket in het kader van de uitoefening van het bedrijf ter beschikking wordt gesteld aan opdrachtgever(s) om krachtens door die opdrachtgever(s) aan HRM Loket verstrekte opdracht (uitzend)arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die opdrachtgever(s).
- c) **Medewerker**: de werknemer als bedoeld sub b).
- d) **Opdrachtgever**: de opdrachtgever als bedoeld sub b).
- e) **Inschrijving**: het verzoek van de opdrachtgever of FutureWork aan HRM Loket om in voorkomend geval opdrachten op een bepaalde wijze uit te voeren.
- f) **Honorarium**: het bedrag, inclusief b.t.w., dat HRM Loket aan de opdrachtgever factureert op basis het opdrachtgevertarief en het aantal uren waarvoor de medewerker aan de opdrachtgever ter beschikking is gesteld, eventueel vermeerderd met de aan de opdrachtgever in rekening te brengen onkosten van de medewerker.
- g) **Opdracht**: de overeenkomst tussen HRM Loket en de opdrachtgever op grond waarvan een medewerker door HRM Loket aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten.
- h) **Opdrachtgevertarief**: het tarief dat HRM Loket aan de opdrachtgever in rekening brengt voor ieder uur dat de werknemer aan hem ter beschikking gesteld wordt.
- i) **Opdrachtbevestiging**: de schriftelijke bevestiging door HRM Loket van de opdracht aan de opdrachtgever.
- j) **Timesheet**: het document waarin de door de medewerker in enige week gewerkte uren, almede de eventueel door hem gemaakte onkosten zijn vastgelegd.
- k) **OnlineUren**: het door HRM Loket in stand gehouden informatiesysteem, waarin de opdrachtgever en de medewerker informatie omtrent gewerkte uren en onkosten registreren.
- l) **Intermediair**: iedere natuurlijke- of rechtspersoon die t.b.v. de of een opdrachtgever behulpzaam is bij het zoeken/bemiddelen van geschikte arbeidskrachten.
- m) **CAO-ABU**: de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, overeengekomen met de Algemene Bond Uitzendondernemingen(ABU).

Artikel 3: Offertes

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

Artikel 4: Werving en Selectie

Bij payrolling is HRM Loket niet belast met de werving en selectie van medewerkers. HRM Loket is niet aansprakelijk voor fouten die gemaakt worden in verband met de keuze van de medewerker, ongeacht of de werving en selectie door de opdrachtgever zelf of een intermediair is uitgevoerd. Indien HRM Loket ook ingezet wordt voor werving en selectie, dan is een aanvullende overeenkomst Werving en Selectie opgesteld en ondertekend.

Artikel 5: Inschrijving en totstandkoming opdracht

- a) De opdrachtgever en, in voorkomend geval: de intermediair, schrijven zich in bij HRM Loket. Inschrijving geschiedt met behulp van een daartoe strekkend inschrijfformulier. HRM Loket zal opdrachten afwickelen op de in het inschrijfformulier aangegeven wijze.

Door zich in te schrijven bij HRM Loket geeft opdrachtgever HRM Loket toestemming alle geregistreerde contactpersonen binnen de opdrachtgever c.q. intermediair emailnieuwsbrieven te verstrekken tot het moment van schriftelijke afmelding.

- b) Een opdracht komt uitsluitend tot stand doordat HRM Loket een verzoek tot het uitvoeren van een opdracht aanvaardt. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, kan de opdracht uitsluitend geacht worden te zijn aanvaard, als HRM Loket een opdrachtbevestiging aan de opdrachtgever heeft toegezonden.
- c) De opdrachtbevestiging wordt geacht de opdracht juist en volledig weer te geven, tenzij de opdrachtgever schriftelijk en binnen 3 dagen na verzending tegen de opdrachtbevestiging reclameert. De opdrachtgever geeft zijn recht om tegen de opdrachtbevestiging te reclameren prijs zodra hij de medewerker tot de arbeid toelaat.
- d) Het toezenden van een ingevuld opdrachtformulier aan HRM Loket wordt aangemerkt als een verzoek aan HRM Loket om de in dat opdrachtformulier omschreven opdracht te aanvaarden. HRM Loket is te allen tijde vrij dit verzoek naast zich neer te leggen.
- e) Het ter beschikking stellen van blanco opdrachtformulieren aan opdrachtgevers of intermediairs schept generlei verplichting voor HRM Loket om de door middel van de opdrachtformulieren toegezonden verzoeken te honoreren.
- f) De opdrachtgever dient HRMLoket bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat de uitzendonderneming deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever de uitzendonderneming onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om de uitzendonderneming tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan de uitzendonderneming het opdrachtgeverstaref te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

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 arbeidsovereenkomst die HRM Loket krachtens de opdracht met de medewerker is aangegaan.

Artikel 7: Einde opdracht van rechtswege

Voor zover de opdracht niet op een andere wijze eerder eindigt, eindigt de opdracht in ieder geval van rechtswege op het moment dat arbeidsovereenkomst tussen HRM Loket en de medewerker eindigt.

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 ter beschikkingstelling door de opdrachtgever wordt niet als opzegging aangemerkt.
- b) Het schriftelijke verzoek van de opdrachtgever om de ter beschikkingstelling te beëindigen met ingang van een bepaalde dag, impliceert de opzegging van de opdracht tegen diezelfde dag.
- c) De bewijslast van tijdige opzegging ligt bij opdrachtgever.
- d) Indien op verzoek van de opdrachtgever met de ter beschikking gestelde medewerker 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.
- e) Indien, ter uitvoering van een opdracht, met een medewerker:
 1. een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is overeengekomen, kan de opdrachtgever de opdracht met onmiddellijke ingang doen eindigen door het beëindigen van de ter beschikkingstelling van de medewerker. Voor zover HRM Loket jegens de medewerker de in artikel 14, tweede lid, van de CAO-ABU, bedoelde aanzegtermijn dient te hanteren, neemt de opdrachtgever een opzegtermijn in acht gelijk aan de genoemde aanzegtermijn;
 2. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegtermijn is overeengekomen, kan de opdrachtgever de opdracht uitsluitend opzeggen tegen het einde van de looptijd van de betreffende arbeidsovereenkomst;
 3. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen kan de opdrachtgever de opdracht slechts opzeggen tegen de eerste dag waarop HRM Loket de payroll overeenkomst door opzegging rechtsgeldig kan doen

eindigen;

4. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, kan de opdrachtgever de opdracht slechts opzeggen tegen de eerste dag waarop HRM Loket de payroll overeenkomst door opzegging rechtsgeldig kan doen eindigen.

f) Indien de opdrachtgever de in het vorige lid vermelde opzegtermijnen niet in acht neemt, wordt hij een direct opeisbare vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding is tenminste gelijk aan het honorarium 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 honorarium over deze periode niet voorzienbaar is, wordt de vergoeding bepaald aan de hand van het gemiddelde gefactureerde honorarium over de voorafgaande 13 weken. De betaling van de vergoeding doet geen afbreuk aan het recht van HRM Loket op grond van het bepaalde in lid g) of anderszins aanvullende schadevergoeding te vorderen, voor zover de schade van HRM Loket ten gevolge van de onregelmatige opzegging de hiervoor bedoelde vergoeding te boven gaat.

g) Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen is de opdrachtgever, in geval op diens verzoek een arbeidsovereenkomst als bedoeld in e) onder 3 en 4 is aangegaan en de opdracht (tussentijds) wordt opgezegd, een vergoeding verschuldigd die tenminste gelijk is aan uit de daadwerkelijke kosten van de beëindiging van het dienstverband met de betrokken medewerker of, (naar keuze van HRM Loket), de kosten die gemoeid zijn met het inzetten van de medewerker tegen een lager salaris elders.

h) Het bepaalde in lid f) en g) is niet van toepassing indien met HRM Loket schriftelijk is overeengekomen dat er geen afnamegarantie van toepassing is.

Artikel 9: Beëindiging van de opdracht door HRM Loket

a) De opdracht en de daaruit voortvloeiende ter beschikkingstelling eindigt onverwijld wegens ontbinding, te rekenen vanaf het tijdstip dat HRM Loket de ontbinding van de opdracht inroept omdat:

1. de opdrachtgever in verzuim is met betrekking tot de nakoming van de betreffende opdracht of enig andere opdracht of verplichting jegens HRM Loket;

2. de opdrachtgever in staat van faillissement is verklaard ofwel aan de opdrachtgever surseance van betaling is verleend ofwel de opdrachtgever is toegelaten tot de wettelijke schuldsaneringsregeling (de WSNP)

b) Indien HRM Loket de onverwijld ontbinding van de opdracht inroept, laat dit onverlet het recht van HRM Loket om volledige 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 8 f) en/of 8 g) waarbij als dag waarop HRM Loket beroep doet op de ontbinding heeft te gelden als de dag van opzegging door de opdrachtgever. Ten gevolge van de ontbinding zullen alle vorderingen van HRM Loket onmiddellijk opeisbaar zijn.

c) Het recht van HRM Loket om zich op de onverwijld ontbinding te beroepen, laat onverlet het recht van HRM Loket 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 ter beschikkingstelling leidt.

Artikel 10: Ter beschikkingstelling

a) De terbeschikkingstelling vangt aan op de in de opdrachtbevestiging genoemde datum en eindigt op de dag waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd.

b) HRM Loket 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:

1. De opdrachtgever bezwaar maakt tegen de opdrachtbevestiging, of:

2. HRM Loket niet alle voor de ter beschikkingstelling noodzakelijke documenten en gegevens beschikt, waartoe onder meer behoren:

- volledig ingevuld opdrachtformulier;
- kopie identificatiebewijs van de medewerker;
- BSN/sofinummer van de medewerker;
- een schriftelijke inschrijf/arbeidsovereenkomst met de medewerker.

c) In geval dat in de arbeidsovereenkomst met de medewerker een uitzendbeding is overeengekomen, wordt de opdrachtgever geacht te hebben verzocht de terbeschikkingstelling met onmiddellijke ingang te laten eindigen vanaf het moment:

1. dat de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet meer kan vervullen;
2. of dat HRM Loket de opdracht heeft opgezegd of een beroep heeft gedaan op de

ontbinding van de opdracht als bedoeld in art. 9 a).

De opdrachtgever is gehouden op eerste verzoek van HRM Loket schriftelijk aan de betrokken medewerkers te bevestigen dat er sprake is omstandigheden als bedoeld in punt 1 en punt 2 van dit lid.

d) HRM Loket schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever indien HRM Loket, om welke reden dan ook, een medewerker 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.

e) HRM Loket is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde medewerker door een andere medewerker onder voortzetting van de opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van HRM Loket, 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.

f) Indien de medewerker wordt vervangen door een andere medewerker zal de uurbeloning ten aanzien van de vervangende medewerker opnieuw worden vastgesteld op de basis als vermeld in deze algemene voorwaarden en zal het opdrachtgevertarief dienovereenkomstig worden aangepast.

g) Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:

- de andere partij in verzuim is;
- de andere partij geliquideerd is;
- de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

Indien HRMLoket de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de uitzendonderneming voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de uitzendonderneming onmiddellijk opeisbaar zijn

Artikel 11: Vergunningen/documenten

De opdrachtgever draagt er zorg voor dat hij over alle vergunningen beschikt die noodzakelijk zijn om de medewerker 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 medewerker.

Artikel 12: Gegevensverstrekking

a) De opdrachtgever is verplicht aan HRM Loket kosteloos alle gegevens en documenten met betrekking tot een medewerker ter beschikking te stellen waarover HRM Loket op grond van wettelijke bepalingen dient te beschikken om de medewerker bij HRM Loket in dienst te nemen en te houden.

b) In geval HRM Loket met een medewerker, dan wel met derden, een geschil heeft met betrekking tot een ter beschikkingstelling zal de opdrachtgever, op eerste verzoek van HRM Loket, kosteloos alle relevante informatie verstrekken of verklaringen (doen) afleggen die betrekking heeft op die ter beschikkingstelling.

c) In geval HRM Loket in opdracht van opdrachtgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan waarin de verloffregeling conform opdrachtgever is, dan dient opdrachtgever inzage te geven in de verloffregistratie.

d) HRM Loket is gerechtigd om steekproefsgewijs bij opdrachtgever controle uit te oefenen op persoonverwisseling. Dit geldt tevens voor de certificerende instelling die HRM Loket auditeert.

Artikel 13: Urensheets

a) Tenzij een ander tijdstip is overeengekomen, ziet de opdrachtgever erop toe dat hij aan HRM Loket uiterlijk op maandag, vóór 10:00 uur, alle informatie verstrekt die HRM Loket benodigd voor de betaling van het loon (en overige vergoedingen) aan de medewerker over de voorafgaande week en voor de daaruit voortvloeiende facturering van het honorarium. Deze informatie omvat de door HRM Loket gevraagde gegevens, doch in ieder geval het aantal door de medewerker gewerkte uren, alsmede de door hem te declareren onkosten.

b) De in lid a genoemde informatie wordt verstrekt door middel van toezending van timesheets of door het gebruik van online urenstelsel (portal.hrmloket.nl). De opdrachtgever blijft gehouden aan HRM

Loket timesheets ter beschikking te stellen zolang niet zowel de opdrachtgever als ook de medewerker in de gelegenheid zijn van OnlineUren gebruik te maken.

c) In geval de in lid a) genoemde informatie door middel van timesheets aan HRM Loket ter beschikking moet worden gesteld, draagt de opdrachtgever er zorg voor dat:

- aan HRM Loket het origineel van de timesheets ter beschikking wordt gesteld;
- de timesheets volledig zijn ingevuld;
- de timesheets door de opdrachtgever en de medewerker zijn geaccordeerd.

d) Onverminderd het bepaalde in leden b) en c) is HRM Loket gerechtigd betalingen aan de medewerker te verrichten en haar honorarium te factureren op grond van:

- (kopieën van) de timesheets, zolang daaruit ten minste het akkoord door de opdrachtgever blijkt;
- of de gegevens die door de opdrachtgever in de OnlineUren zijn ingevoerd, zonder dat de medewerker deze gegevens heeft geaccordeerd.

e) Bij een verschil tussen een door HRM Loket ontvangen timesheet en het door de opdrachtgever behouden exemplaar, geldt de door HRM Loket ontvangen timesheet als volledig bewijs van de daarin vervatte gegevens.

Bij een verschil tussen de door HRM Loket via OnlineUren ontvangen gegevens en een later ontvangen timesheet, geldt de door HRM Loket via OnlineUren ontvangen gestelde gegevens als volledig bewijs van de daarin vervatte gegevens.

f) Indien de opdrachtgever en de medewerker geen overeenstemming kunnen bereiken omtrent het door de medewerker gewerkte aantal uren of de omvang van de door hem in rekening te brengen onkosten, is de opdrachtgever verplicht HRM Loket hierover onverwijld schriftelijk te informeren.

g) Indien de medewerker de door de opdrachtgever ter beschikking gestelde informatie betwist en de opdrachtgever niet zijn verplichtingen uit leden a) t/m f) van deze bepaling is nagekomen, is HRM Loket, zonder nadere waarschuwing of ingebrekestelling, gerechtigd het loon van de medewerker uit te betalen op basis van de door de medewerker ter beschikking gestelde gegevens, dan wel (naar keuze van HRM Loket) dat loon te baseren op het gemiddelde van de voorafgaande 13 gewerkte weken. HRM Loket is alsdan gerechtigd haar honorarium op basis van het aldus betaalde loon te berekenen.

h) Niet nakoming van de in deze bepaling opgenomen voorschriften komen voor rekening van de opdrachtgever, óók indien de in lid a) genoemde informatie wordt verstrekt door tussenkomst van een intermediair.

Artikel 14: Verplichtingen van opdrachtgever t.a.v. zieke werknemers

a) Tenzij ter uitvoering van de opdracht een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is overeengekomen, is de opdrachtgever gehouden medewerking te verlenen aan de reïntegratie van de medewerker die wegens ziekte arbeidsongeschikt is voor de werkzaamheden waarvoor hij aan opdrachtgever ter beschikking is gesteld.

b) In het kader van de re-integratie van de medewerker is de opdrachtgever in ieder geval gehouden, zolang de opdracht voortduurt:

- aan HRM Loket, dan wel aan de door HRM Loket aangewezen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige, adequaat informatie te verschaffen omtrent reïntegratiemogelijkheden binnen het bedrijf van de opdrachtgever;
- de medewerker, indien de door HRM Loket 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;
- 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) Zolang de opdracht niet door rechtsgeldige opzegging is geëindigd, is de opdrachtgever niet gerechtigd (al dan niet aanvullend op de payroll-overeenkomst/ uitzendovereenkomst) een rechtstreeks dienstverband aan de te gaan met de werknemer.

b) In geval dat opdrachtgever en de medewerker een rechtstreeks dienstverband willen aangaan in plaats van de payroll/ uitzend overeenkomst, zal HRM Loket medewerking verlenen aan het tussentijds beëindigen van de opdracht indien en voor zover:

- het verzoek tot het tussentijds beëindigen van de opdracht plaatsvindt op verzoek van zowel de opdrachtgever als de medewerker en;
- HRM Loket uiterlijk 10 dagen vóór de beoogde ingangsdatum van het

rechtstreekse dienstverband schriftelijk wordt geïnformeerd en;

- de opdrachtgever een, voor beëindiging van de opdracht te betalen, vergoeding betaalt gelijk aan de vergoeding als bedoeld in artikel 8 f) van deze algemene voorwaarden.

c) De opdrachtgever is niet gerechtigd na het einde van de opdracht een rechtstreeks

dienstverband met de werknemer aan te gaan indien de opdracht op initiatief van HRM Loket is beëindigd.

d) HRM Loket aanvaardt geen verantwoordelijkheid c.q. aansprakelijkheid met betrekking tot de nakoming, c.q. uitvoering van de tussen de opdrachtgever en de intermediair gemaakte afspraken aangaande de rechtstreekse indiensttreding van de medewerker gedurende of na afloop van de opdracht.

Artikel 16: Verbod doorplaatsing/doorlening

Het is de opdrachtgever verboden een naar hem uitgezonden medewerker ter beschikking te stellen aan derden, behoudens de schriftelijke toestemming hiervoor van HRM Loket. Hieronder wordt ook verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.

Artikel 17a: Goede uitoefening van leiding en toezicht

a) De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzend-/payrollkracht 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.

b) De opdrachtgever kan de uitzend-/payrollkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien HRMLoket en de uitzend-/payrollkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.

c) De opdrachtgever zal aan de uitzend-/payrollkracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.

d) HRMLoket is tegenover de opdrachtgever/intermediair niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de uitzend-/payrollkracht zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de uitzend-/payrollkracht.

e) HRMLoket is tegenover de opdrachtgever/intermediair niet aansprakelijk voor verbintenissen die uitzend-/payrollkrachten zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever/intermediair of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever/intermediair of die derden.

f) De opdrachtgever/intermediair vrijwaart HRMLoket voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van HRMLoket als werkgever van de uitzend-/payrollkracht – direct of indirect – terzake van de leden c,d en e van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.

g) De opdrachtgever/intermediair zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van HRMLoket verstrekt de opdrachtgever/intermediair HRMLoket een bewijs van verzekering.

Artikel 17b: Arbeidsomstandigheden

De opdrachtgever/intermediair verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

a) De opdrachtgever/intermediair is jegens de uitzend-/payrollkracht en HRMLoket verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

b) De opdrachtgever/intermediair is gehouden om aan de uitzend-/payrollkracht en aan HRMLoket tijdig, in ieder geval 1 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/intermediair geeft de uitzend-/payrollkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

c) Indien de uitzend-/payrollkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever/intermediair, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever/intermediair informeert HRMLoket zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

d) De opdrachtgever/intermediair zal aan de uitzend-/payrollkracht vergoeden - en HRMLoket vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de

uitzend-/payrollkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en oover zover de opdrachtgever/intermediair en/of HRMLoket daarvoor aansprakelijk is op grond van artikele 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.

e) Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever/intermediair gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.

f) De opdrachtgever/intermediair zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van HRMLoket verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 18: Geen tewerkstelling buitenland

Het is de opdrachtgever verboden om een aan hem uitgezonden medewerker buiten Nederland te werk te stellen zonder dat de opdrachtgever HRM Loket daarin uitdrukkelijk gekend heeft en zonder dat de opdrachtgever daarvoor de schriftelijke toestemming van HRM Loket heeft verkregen. Ter verkrijging van toestemming van HRM Loket dienen te worden opgegeven het land en de plaats waar de werkzaamheden zullen worden verricht en de (geschatte) duur van de werkzaamheden. De opdrachtgever dient de medewerker onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren zodra HRM Loket de toestemming aan de opdrachtgever voor het verrichten door de medewerker van de werkzaamheden buiten Nederland intrekt.

Artikel 19 Uitsluiting/bepanking aansprakelijkheid HRM Loket

a) HRM Loket is jegens de opdrachtgever en (in voorkomend geval) de intermediair slechts aansprakelijk voor schade die het rechtstreekse en uitsluitende gevolg is van een aan HRM Loket verwijtbare en toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar verplichtingen uit deze overeenkomst.

b) Onverminderd het bepaalde in lid a) is HRM Loket niet aansprakelijk voor:

- schade ten gevolge van het handelen van de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden, ongeacht of aan de medewerker ter zake een verwijt te maken valt;
- schade ten gevolge van het feit dat de medewerker in strijd met enig voor hem geldend relatie- of concurrentiebeding werkzaamheden uitvoert bij de opdrachtgever;
- ten gevolge van handelen van HRM Loket of door HRM Loket ingeschakelde hulppersonen, tenzij er sprake is van opzet of grove schuld;
- schade die ontstaan is door handelen van een medewerker op een moment gelegen voor totstandkoming van de opdracht;
- indirecte schade, zoals schade in de vorm van stagnatieschade, bedrijfsschade en andere gevolgschade;

• schade die de maximale uitkering te boven gaat, die de assuradeur van HRM Loket verstrekt inzake de aansprakelijkheid van HRM Loket. Indien de verzekeraar in enig geval niet tot uitkering overgaat of de schade niet door de verzekering wordt gedekt is iedere aansprakelijkheid van HRM Loket beperkt tot a) een bedrag van in totaal € 2.500,-- of b) tot het factuurbedrag van de over de laatste twee maanden door HRM Loket aan opdrachtgever verzonden facturen, die betrekking hebben op de opdracht in verband waarmee de aansprakelijkheid is ontstaan.

c) De opdrachtgever vrijwaart HRM Loket indien zij ten opzichte van een derde aansprakelijk is voor de hiervoor sub 19 a) en 19 b) bedoelde schade, dan wel de medewerker na voldoening van de schade aan de derde deze op HRM Loket kan verhalen. Deze vrijwaring betreft niet alleen de vordering van de derde doch ook alle kosten, waaronder de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.

Artikel 20: Aansprakelijkheid opdrachtgever

a) De opdrachtgever is, zonder dat nadere ingebrekestelling noodzakelijk is, jegens HRM Loket aansprakelijk voor alle schade voortvloeiende uit de schending van zijn verplichtingen op grond van de opdracht en dan wel deze Algemene Voorwaarden. Onder deze schade wordt onder meer, doch niet uitsluitend, verstaan:

- de kosten van extra salaris voor de betrokken medewerkers, inclusief eventuele wettelijke verhogingen;
- de kosten voortvloeiende uit door UWV, dan wel andere overheidsorganen, opgelegde sancties/boetes;
- de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand in en buiten rechte die HRM Loket moet maken ter verkrijging van de schadevergoeding van de opdrachtgever, evenals de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand die HRM Loket moet maken om zich te verweren tegen de vordering van de derde.

- b) 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.
- c) Voor zover de schending van de verplichtingen door de opdrachtgever ertoe leiden dat HRM Loket wordt aangesproken op door derden geleden schade, zal de opdrachtgever HRM Loket daarvan vrijwaren, inclusief de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand.
- d) Het in dit artikel gestelde laat onverlet het recht van HRM Loket eventuele andere vorderingen tegen de opdrachtgever in te stellen, waaronder vordering tot nakoming, en om andere rechtsmaatregelen te nemen, zoals het invoeren van ontbinding.
- e) Aansprakelijkheid van HRM Loket voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 21: Intermediair

- a) De intermediair is gehouden HRM Loket adequaat en terstond te informeren omtrent alle zaken aangaande de opdrachtgever en de opdracht die voor de uitvoering van de opdracht van belang kunnen zijn.
- b) Ook indien bij de totstandkoming van de opdracht een intermediair is betrokken, dient de inlener er voor zorg te dragen dat opzeggingen, reclames en alle andere kennisgevingen ter zake de uitvoering van de opdracht aan het adres van HRM Loket in Zutphen worden toegezonden.
- c) HRM Loket is noch jegens de opdrachtgever, noch jegens enig andere derden, aansprakelijk voor fouten van de intermediair.
- d) Tenzij anders overeengekomen, worden de vergoeding/fee van de intermediair geacht te zijn begrepen in het honorarium. Uitsluitend met schriftelijke toestemming van HRM Loket is de opdrachtgever gerechtigd de vergoeding/fee voor bemiddelingsdiensten rechtstreeks aan de intermediair te betalen.
- e) Indien de intermediair ten opzichte van de opdrachtgever een langere betaaltermijn wil hanteren dan 14 dagen, dan kan dat alleen met toestemming van HRM Loket. HRM Loket is gerechtigd een kredietwaardigheids onderzoek te laten uitvoeren bij elke opdrachtgever. De kosten van dit onderzoek ad. € 75,00 zal HRM Loket aan de intermediair in rekening brengen, ongeacht de vraag of de opdracht tot stand komt.
- f) De opdrachtgever is nimmer gerechtigd zijn vorderingen op de intermediair te verrekenen met de door HRM Loket gefactureerde bedragen.
- g) De intermediair heeft slechts aanspraak op de door haar bedongen vergoeding/fee, indien en voor zover de opdrachtgever het honorarium en/of door de HRM Loket gevorderde vergoedingen volledig en binnen de betaaltermijn heeft voldaan. Ingeval de opdrachtgever jegens HRM Loket in verzuim is, kan HRM Loket de eventueel aan de intermediair vooruitbetaalde vergoeding/fee als onverschuldigd betaald terugvorderen en/of verrekenen met elke vordering van de intermediair op HRM Loket.
- h) In geval HRM Loket door tussenkomst van de intermediair ten behoeve van de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder uitzendbeding, dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangaat, staat de intermediair in voor het door de opdrachtgever te betalen honorarium.
- i) Slechts met schriftelijke toestemming van HRM Loket is het de intermediair toegestaan aan de opdrachtgever toe te zeggen dat voor hem geen afnamegarantie geldt. Indien HRM Loket toestaat dat de intermediair deze toezegging doet, treedt de intermediair van rechtswege in alle verplichtingen van de opdrachtgever jegens HRM Loket uit hoofde van bepalingen 8 e), 8 f) en 25 van deze algemene voorwaarden.
- j) De intermediair handelt overeenkomstig het bepaalde in artikel 13 van de algemene voorwaarden, indien de informatie bedoeld in artikel 13 a) (mede) door haar tussenkomst aan HRM Loket wordt verstrekt. In geval het ingevolge artikel 13 noodzakelijk is gebruik te maken van timesheets, archiveert de intermediair deze timesheets gedurende 8 jaar en stelt zij deze timesheets op eerste verzoek aan HRM Loket ter beschikking.
- k) In geval de bemiddelaar zijn verplichtingen jegens HRM Loket en/of de opdrachtgever niet is nagekomen en de opdrachtgever het honorarium weigert te betalen, is de intermediair verplicht op eerste verzoek aan HRM Loket een vergoeding te betalen gelijk aan het volledige honorarium, verminderd met de aan de intermediair te betalen vergoeding/fee. HRM Loket is gerechtigd vorderingen uit hoofde van deze bepaling te verrekenen met elke vordering van de intermediair op HRM Loket.
- l) Het bepaalde in artikel 21 k) laat onverlet het recht van HRM Loket van de intermediair een schadevergoeding op grond van artikel 20 van deze algemene voorwaarden te vorderen in geval zij haar verplichtingen jegens HRM Loket niet nakomt.

Artikel 22: Uurloon en vergoeding

- a) Het bruto uurloon van de medewerker wordt steeds vooraf aan de terbeschikkingstelling bepaald aan de hand van de CAO ABU voor uitzendkrachten of de bij de opdrachtgever geldende CAO (inlenerbeloning). Bij payrolling geldt de inschaling van de CAO opdrachtgever
- b) Het bruto uurloon komt tot stand in overleg met de opdrachtgever (of de intermediair) 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.
- c) Op verzoek van HRM Loket zal opdrachtgever de te hanteren eigen beloningsregeling per functie schriftelijk aan HRM Loket bevestigen.
- d) Wanneer het loonbegrip van de bij de opdrachtgever gevolgde CAO gevolgd wordt geldt dit tevens voor: toeslagen, vergoedingen, loonsverhogingen en ADV. Bij payrolling zijn alle componenten van de CAO opdrachtgever van toepassing.
- e) Alle kosten voor HRM Loket over het door de medewerker verrichte overwerk, werk op zaterdag, zondag, feestdagen alsmede alle overige kosten samenhangend met onregelmatigheidstoeslagen zijn door opdrachtgever aan HRM Loket verschuldigd voor zover deze kosten uit hoofde van de CAO van de opdrachtgever of, indien van toepassing, de CAO-ABU, aan de medewerker moeten worden betaald. Indien op enig moment wordt vastgesteld dat bovenvermelde toeslagen op het door de medewerker verrichte werk van toepassing zijn, zal HRM Loket 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 HRM Loket verschuldigd. Indien er sprake is van een verplichting tot het betalen van toeslagen is de opdrachtgever verplicht om HRM Loket hiervan onverwijld op de hoogte te stellen. HRM Loket kan wegens overtreden van de op de toeslagen toepasselijke regelgeving nooit door de opdrachtgever aansprakelijk worden gehouden. Opdrachtgever vrijwaart HRM Loket voor op bedoelde overtredingen gebaseerde aanspraken van de medewerker of derden.
- f) Indien door enige aan de opdrachtgever toerekenbare oorzaak de uurbeloning en/of het opdrachtgevertarief te laag is/zijn vastgesteld, is HRM Loket gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht uurbeloning en opdrachtgevertarief op het juiste niveau te brengen en aan opdrachtgever in rekening te brengen hetgeen de opdrachtgever dientengevolge te weinig heeft betaald, waarbij opdrachtgever gehouden is het uit dien hoofde verschuldigde omgaand aan HRM Loket te voldoen. Dit laat onverlet elk recht van HRM Loket eventueel andere (aanvullende) vorderingen tegen de opdrachtgever in te stellen.
- g) De arbeidstijd wordt nader overeengekomen tussen opdrachtgever en de medewerker. HRM Loket kan wegens het overtreden van de op de arbeidstijd toepasselijke regelgeving nooit door opdrachtgever aansprakelijk worden gehouden en opdrachtgever vrijwaart HRM Loket voor op bedoelde overtredingen gebaseerde aanspraken van de medewerker of derden.
- h) De opdrachtgever bepaalt bij de inschrijving aan de hand van de functie en CAO afspraken de bruto uurbeloning. HRM Loket kan nooit aansprakelijk worden gehouden voor een onjuiste uurbeloning.
- i) 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.
- j) De opdrachtgever/intermediair zal HRMLoket voor aanvang werkzaamheden van informatie over alle in artikel 22 lid a t/m d bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voorzover op dat moment bekend). De opdrachtgever/intermediair stelt HRMLoket tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.

Artikel 23: Aanpassing van het opdrachtgevertarief

HRM Loket is gerechtigd het opdrachtgevertarief aan te passen met het volledige bedrag of het evenredige bedrag, voortvloeiende uit een of meer van onderstaande kostenaanpassingen ten aanzien van de opgedragen uitzendarbeid:

- Wijziging van de uurbeloning van de medewerker ten gevolge van wijzigingen van de CAO voor uitzendkrachten of CAO inlener bij payrolling of van de daarbij geregelde lonen, 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;
- Wijziging van de kosten verbonden aan de uitzendarbeid ten gevolge van wijzigingen van de CAO voor uitzendkrachten of CAO inlener bij payrolling of te gevolge van een overheidsmaatregel of verbinden voorschrift betreffende de arbeidsvoorwaarden van de medewerker in algemene zin;
- Wijziging van de kosten verbonden aan de uitzendarbeid zowel bij uitzenden als bij payrolling ten gevolg van wijziging van het werkgeversaandeel betreffende premies sociale verzekeringswetten of van overige door HRM Loket te betalen premies en pensioenpremies (daaronder steeds begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van de gedekte risico's);
- Wijziging van de kosten verbonden aan de uitzendarbeid 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 CAO voor uitzendkrachten of enig verbindend voorschrift;
- Wijziging van de kosten in de ruimste zin des woord verbonden aan de uitzendarbeid voor de medewerker of voor HRM Loket wegens tewerkstelling in het buitenland;
- Verhoging van de operationele kosten welke HRM Loket maakt voor het verwerken van de payroll dienstverlening en de werving en selectie activiteiten in de ruimste zin des woord.

Opdrachtgever zal van iedere wijziging schriftelijk op de hoogte gesteld worden.

Artikel 24: (Minimum)Honorarium /Facturering

a) Zolang de opdracht niet is geëindigd en HRM Loket gehouden is loon te betalen aan de medewerker, is de opdrachtgever het daaruit voortvloeiende honorarium aan HRM Loket verschuldigd.

b) Indien de medewerker zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van arbeid maar door opdrachtgever niet of minder dan drie uur tewerk gesteld wordt, is opdrachtgever het opdrachtgevertarief, berekend over drie gewerkte uren, verschuldigd, onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens HRM Loket.

c) Indien ingevolge de opdracht de omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week beloopt en de tijdstippen waarop de arbeid verricht moet worden niet of niet eenduidig zijn vastgelegd of als er geen arbeidsduur is afgesproken, is opdrachtgever gehouden aan HRM Loket per oproep tenminste het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren te betalen.

d) HRM Loket factureert wekelijks, 4 wekelijks of maandelijks aan opdrachtgever. Facturering geschiedt aan de hand van door de opdrachtgever akkoord bevonden timesheets.

e) Reclames omtrent facturen moeten binnen zeven kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk bij HRM Loket zijn ingediend. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame 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 25: Honorarium ondanks einde ter beschikkingstelling

a) De omstandigheid de medewerker feitelijk geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de opdrachtgever kan aan de in artikel 24 vermelde verplichting tot betaling van honorarium niet afdoen, tenzij:

- partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de opdrachtgever geen honorarium behoeft te betalen zolang de medewerker feitelijk geen werkzaamheden verricht;
- HRM Loket aan de medewerker geen loon verschuldigd is. HRM Loket is gerechtigd doorbetaling van het honorarium te verlangen zolang niet in rechte vaststaat dat geen loon verschuldigd is. Eventueel onverschuldigd betaald honorarium zal aan de opdrachtgever worden terugbetaald voor zover het daarop betrekking hebben onverschuldigd betaalde loon van de medewerker kan worden teruggevorderd.

b) Indien partijen zijn overeengekomen dat de opdrachtgever gedurende de

arbeidsongeschiktheid van de medewerker geen honorarium verschuldigd is, wordt de opdrachtgever desondanks het honorarium verschuldigd voor zolang de opdrachtgever in gebreke blijft aan zijn verplichtingen in het kader van de re-integratie van de medewerker te voldoen.

c) Het bepaalde in artikel 25 a) is niet van toepassing indien schriftelijk met de opdrachtgever is overeengekomen dat er geen afnamegarantie van toepassing is.

Artikel 26: Betalingsvoorwaarden

a) Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt betaling, zonder enige korting en/of aftrek welke niet door HRM Loket schriftelijk is toegestaan, door overschrijving op de bankrekening zoals vermeld op de factuur van HRM Loket. 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) Betaling dient te geschieden in Euro's (€). Datum van betaling is de dag waarop de bank het saldo op de bankrekening van HRM Loket crediteert.

d) 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 opdrachtgever dat de betaling betrekking heeft op een jongere factuur.

e) Reclames omtrent de factuur schorten de betalingsverplichting van de opdrachtgever niet op.

f) Bij niet betaling binnen de sub b bedoelde termijn is de opdrachtgever een direct opeisbare contractuele rente gelijk aan een percentage van 7% per jaar over het openstaande bedrag, vanaf de datum van verzuim, en zonder nadere ingebrekestelling, aan HRM Loket verschuldigd.

g) Bij niet betaling binnen de termijn als genoemd in artikel 26.b. is HRM Loket zonder nadere ingebrekestelling gerechtigd alle kosten van incasso, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte — door wie dan ook verleend — bij de opdrachtgever in rekening te brengen. De vergoeding ter zake van buitengerechtigde kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 500,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door HRM Loket is ingeroepen respectievelijk de vordering door HRM Loket ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de opdrachtgever verschuldigd zijn.

h) Uitsluitend betalingen aan HRM Loket werken bevrijdend. Betalingen aan de medewerker(s) of het verstrekken van een voorschot aan de medewerker(s) zijn verboden en onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.

i) Met betrekking tot door de opdrachtgever aan HRM Loket te betalen bedragen kan de opdrachtgever zich niet beroepen op verrekening. Tevens heeft de opdrachtgever niet het recht om zijn betalingsverplichting jegens HRM Loket op te schorten.

j) In geval van liquidatie, insolventie, schuldsanering, faillissement of surseance van betaling van de opdrachtgever zullen de verplichtingen van de opdrachtgever geheel en onmiddellijk opeisbaar zijn, waarbij HRM Loket tevens recht heeft op een direct opeisbare schadevergoeding tot een bedrag ter grootte van de resterende contracttermijnen indien de overeenkomst niet was beëindigd.

Artikel 27: Opschortingsrechten

Indien opdrachtgever niet voldoet aan hetgeen gesteld is in artikel 27 is HRM Loket gerechtigd de uitvoering van haar werkzaamheden per direct op te schorten of van verdere uitvoering af te zien. HRM Loket is in dat geval gerechtigd de uitvoering van haar werkzaamheden afhankelijk te stellen van de betaling van voorschot aan HRM Loket.

Artikel 28: Overmacht

a) HRM Loket is niet aansprakelijk voor niet, niet juiste of niet tijdige uitvoering van aan HRM Loket verleende opdrachten indien die het gevolg zijn van overmacht in de meest ruime zin van het woord. Onder overmacht wordt mede begrepen; stroomstoringen, storingen in internet- en telefoonverbindingen, ernstige storing in het productieproces en anderszins oorlog, oproer, epidemieën, natuurrampen, terrorisme, brand, inbraak, en andere calamiteiten als werkstaking, uitsluiting, ziekte, maatregelen van overheidswege, voor zover deze omstandigheden direct gevolg hebben voor een correcte uitvoering van de opdracht.

- b) Zodra een in 29 a) genoemde omstandigheid zich voordoet, zal HRM Loket opdrachtgever daarvan mededeling doen.
- c) Indien nakoming door HRM Loket tijdelijk onmogelijk is, is HRM Loket gerechtigd de uitvoering van de overeenkomst zolang op te schorten totdat de omstandigheid die de overmacht oplevert zich niet meer voordoet, zonder tot enige schadevergoeding gehouden te zijn.
- d) Ingeval van een blijvende overmachtsituatie zal na ontvangst van de hiervoor sub b bedoelde mededeling de overeenkomst voor het nog niet uitgevoerde gedeelte geacht worden te zijn ontbonden, onder de verplichting van opdrachtgever om aan HRM Loket te vergoeden het nog niet uitgevoerde gedeelte van de opdracht, zonder dat dit aan de opdrachtgever enige aanspraak op schadevergoeding geeft.

Artikel 29: Auteursrechten

- a) Onverminderd het in deze algemene voorwaarden bepaalde behoudt HRM Loket zich de rechten en bevoegdheden voor die HRM Loket toekomen op grond van de Auteurswet.
- b) De in het kader van de overeenkomst eventueel door HRM Loket tot stand gebrachte overeenkomsten, brochures, geschriften of (elektronische) bestanden blijven eigendom van HRM Loket, ongeacht of deze aan de opdrachtgever of aan derden ter hand zijn gesteld, tenzij anders is overeengekomen.

Artikel 30: Geheimhouding

- 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) Indien HRM Loket 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 HRM Loket zich ter zake niet kan beroepen op een wettelijk dan wel door de bevoegde rechter erkend of toegestaan recht van verschoning, is HRM Loket niet gehouden tot schadevergoeding of schadeloosstelling en is opdrachtgever niet gerechtigd tot ontbinding van de overeenkomst op welke grond dan ook.

Artikel 31: Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

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

Artikel 32: 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 HRM Loket bevoegd kennis te nemen. Niettemin heeft HRM Loket het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.
- b) Op elke overeenkomst tussen HRM Loket en opdrachtgever is Nederlands recht van toepassing.
- c) Deze algemene voorwaarden zijn gedeponereerd ten kantore van de Kamer van Koophandel Veluwe en Twente te Apeldoorn en gelden voor onbepaalde tijd.
- d) 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 resp. artikelen zich daar in redelijkheid tegen verzet of de opdrachtgever daar uitdrukkelijk bezwaar tegen heeft gemaakt.
- e) Wijzigingen en aanvullingen op deze algemene voorwaarden zijn bindend na kennisgeving van de wijzigingen of aanvullingen aan partijen door HRM Loket.

Meer informatie:

HRM Loket B.V.
e-mail: info@hrmloket.nl
website: www.hrmloket.nl

FutureWork B.V.
email: info@futurework.nl
website: www.futurework.nl