

## ALGEMENE VOORWAARDEN JOBFIELD B.V.

### INHOUDSOPGAVE

#### HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

#### HOOFDSTUK 2: VOORWAARDEN VOOR TERBESCHIKKINGSTELLING VAN ARBEIDSKRACHTEN

#### HOOFDSTUK 3: PLAATSEN VAN ZZP'ERS

#### HOOFDSTUK 4: WERVING EN SELECTIE

Naast de algemene bepalingen zoals omschreven in Hoofdstuk 1 van deze Algemene Voorwaarden, zijn op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, het plaatsen van zzp'ers en/of werving en selectie de bepalingen in het betreffende hoofdstuk van toepassing. In het geval de bepalingen in Hoofdstuk 1 en de bepalingen in het betreffende hoofdstuk tegenstrijdige bepalingen bevatten, prevaleren de bepalingen in het betreffende hoofdstuk.

### HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

#### ARTIKEL 1: DEFINITIES

<b>Jobfield B.V.</b>	De rechtspersoon ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder 57604673, dan wel de (in de zin van artikel 2:24a BW en/of artikel 2:24b BW) aan haar gelieerde ondernemingen, die zich in het kader van de uitoefening van haar bedrijf richt op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en arbeidskracht(en) ter beschikking stelt aan derde(n).
Opdrachtgever	De partij waarmee <b>Jobfield B.V.</b> een overeenkomst aangaat.
Overeenkomst	De overeenkomst van opdracht tussen <b>Jobfield B.V.</b> en Opdrachtgever, op basis waarvan <b>Jobfield B.V.</b> tegen betaling arbeidskracht(en) ter beschikking stelt en/of werkzaamheden verricht voor Opdrachtgever, dan wel een bevestiging van een individuele terbeschikkingstelling van een Arbeidskracht aan Opdrachtgever.
Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten	De Overeenkomst waarbij <b>Jobfield B.V.</b> (een) arbeidskracht(en) ter beschikking stelt aan Opdrachtgever.
Werving en Selectie	De opdracht tot werving en selectie die op basis van no cure no pay door <b>Jobfield B.V.</b> voor Opdrachtgever wordt uitgevoerd, dan wel de opdracht tot werving & selectie die exclusief door Opdrachtgever aan <b>Jobfield B.V.</b> wordt verleend.
Materialen	Alle door <b>Jobfield B.V.</b> in het kader van de Overeenkomst ontwikkelde of ter beschikking gestelde rapporten, adviezen, resultaten, tekeningen, software, databanken, concepten, presentaties, lesmateriaal, etc.
Arbeidskracht	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iedere natuurlijke persoon in de hoedanigheid van werknemer, die door tussenkomst van <b>Jobfield B.V.</b> werkzaamheden verricht of gaat verrichten onder leiding en toezicht, alsmede ten behoeve van Opdrachtgever, of.</li> <li>2. De natuurlijke of rechtspersoon in de hoedanigheid van zzp'er, die in het bezit is van een (model)overeenkomst van opdracht, die gebruikmaakt van de dienstverlening van <b>Jobfield B.V.</b> en werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van Opdrachtgever.</li> </ol>

## ARTIKEL 2. TOEPASSELIJKHEID

- 2.1 Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van **Jobfield B.V.** en op iedere Overeenkomst tussen **Jobfield B.V.** en Opdrachtgever en op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten, van welke aard dan ook, tussen **Jobfield B.V.** en Opdrachtgever, voor zover van deze Algemene Voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
- 2.2 Opdrachtgever met wie eenmaal op deze Algemene Voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met **Jobfield B.V.** gesloten Overeenkomst in te stemmen.
- 2.3 De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van welke aard ook van de zijde van Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen, ook als Opdrachtgever zijn algemene voorwaarden uitdrukkelijk van toepassing verklaart op de Overeenkomst.
- 2.4 De vernietiging of nietigverklaring van een of meerdere bepalingen uit deze Algemene Voorwaarden doet niets af aan de geldigheid van de overige bepalingen uit deze Algemene Voorwaarden. Indien een of meerdere bepalingen uit deze Algemene Voorwaarden worden vernietigd dan wel nietig worden verklaard, zal de situatie waarop onderhavige bepaling betrekking had, niet naar de letter dienen te worden uitgelegd, doch naar de strekking van de bepaling die is vernietigd dan wel nietig is verklaard.

## ARTIKEL 3. OFFERTES

- 3.1 Alle door **Jobfield B.V.** aan Opdrachtgever uitgebrachte offertes hebben een vrijblijvend karakter.
- 3.2 Opdrachtgever staat in voor de juistheid en volledigheid van de door of namens hem aan **Jobfield B.V.** opgegeven eisen en specificaties van de prestatie en andere gegevens waarop **Jobfield B.V.** haar aanbieding en/of offerte baseert.
- 3.3 **Jobfield B.V.** kan niet aan haar offertes en/of aanbiedingen of overige publicaties worden gehouden indien redelijkerwijs te begrijpen is dat de offertes en/of aanbiedingen of overige publicaties, dan wel een onderdeel daarvan, een kennelijke vergissing of verschrijving bevat.

## ARTIKEL 4. TOTSTANDKOMING, ALSMEDE DUUR EN BEËINDIGING OVEREENKOMST

- 4.1 De Overeenkomst komt tot stand door (schriftelijke) aanvaarding van Opdrachtgever of doordat **Jobfield B.V.** feitelijk uitvoering geeft aan de Overeenkomst.
- 4.2 De Overeenkomst eindigt op het moment dat de hiermee verband houdende terbeschikkingstelling rechtsgeldig door de Opdrachtgever wordt beëindigd.
- 4.3 Bij beëindiging van de Overeenkomst is Opdrachtgever verplicht **Jobfield B.V.** alle reeds tot dat moment gemaakte kosten en de verrichte werkzaamheden te vergoeden conform de Overeenkomst, alsmede de nog te maken kosten en de nog te verrichten werkzaamheden. Voorts is Opdrachtgever verplicht de kosten voortvloeiende uit eventueel door **Jobfield B.V.** voor de vervulling van de Overeenkomst reeds in redelijkheid aangegane verbintenissen met derden te vergoeden. Voornoemde regeling doet niet af aan de mogelijke aansprakelijkheid van Opdrachtgever voor de (eventuele) schade uit een beëindiging.
- 4.4 **Jobfield B.V.** zal zich inspannen om de Overeenkomst op een zorgvuldige wijze uit te voeren in overeenstemming met de eisen van goed vakmanschap. De verbintenis betreft een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting. Het succes is mede afhankelijk van de samenwerking van beide partijen en van de inspanning van Opdrachtgever.
- 4.5 **Jobfield B.V.** bepaalt de wijze waarop en door welke personen de Overeenkomst wordt uitgevoerd. **Jobfield B.V.** heeft daarbij het recht bij de uitvoering van de Overeenkomst, zonder kennisgeving aan Opdrachtgever, derden in te schakelen, goederen van derden te betrekken, diensten van derden af te nemen en de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk door derden te laten verrichten.
- 4.6 **Jobfield B.V.** en Opdrachtgever zullen gedurende de uitvoering van de Overeenkomst regelmatig overleg voeren over de stand van zaken en de wijze waarop de Overeenkomst wordt uitgevoerd.
- 4.7 Opdrachtgever aanvaardt dat de tijdsplanning van de uit te voeren werkzaamheden kan worden beïnvloed, als partijen tussentijds overeenkomen de aanpak, werkwijze en/of omvang van de Overeenkomst en/of de daaruit voortvloeiende werkzaamheden uit te breiden en/of te wijzigen.
- 4.8 Indien **Jobfield B.V.** een termijn heeft aangegeven waarbinnen zij de werkzaamheden zal uitvoeren, dan is deze termijn niet als een fatale termijn te beschouwen.

#### ARTIKEL 5. BETALING EN GEVOLGEN WANBETALING

- 5.1 **Jobfield B.V.** zal periodiek facturen uitschrijven. Opdrachtgever is gehouden te betalen binnen de geldende betalingstermijn die op de factuur staat vermeldt, zonder enige inhouding, korting of verrekening. Uitsluitend door Opdrachtgever aan **Jobfield B.V.** gedane betalingen werken bevrijdend.
- 5.2 Reclames met betrekking tot een factuur moeten binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij **Jobfield B.V.** zijn ingediend, waarbij de bewijslast aangaande de tijdige indiening hiervan op Opdrachtgever rust. Na het verstrijken van deze termijn vervalt het recht tot reclameren. Een tijdig beroep op het recht tot reclameren schort overigens diens betalingsverplichtingen niet op, noch doet het een recht op verrekening voor Opdrachtgever ontstaan.
- 5.3 Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand en incasso, zowel in als buiten rechte, komen geheel voor rekening van Opdrachtgever. De buitengerechtelijke incassokosten van **Jobfield B.V.**, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van 15% van de hoofdsom verhoogd. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door **Jobfield B.V.** is ingeroepen, respectievelijk de vordering door **Jobfield B.V.** ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door Opdrachtgever verschuldigd zijn.
- 5.4 Indien een factuur van **Jobfield B.V.** niet binnen de geldende betalingstermijn is voldaan, is Opdrachtgever vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente verschuldigd over het openstaande bedrag van 1,5% per kalendermaand, een gedeelte van een maand voor een volle gerekend.
- 5.5 Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van Opdrachtgever daartoe – naar de mening van **Jobfield B.V.** – aanleiding geeft, is Opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van **Jobfield B.V.**:
- een machtiging voor automatische incasso te verstrekken;
  - een voorschot te verstrekken; en/of
  - afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens **Jobfield B.V.** door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.
- 5.6 Ingeval Opdrachtgever geen gehoor geeft aan een verzoek van **Jobfield B.V.**, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert Opdrachtgever van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling nodig is. Indien Opdrachtgever in verzuim verkeert, is **Jobfield B.V.** gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de Overeenkomst op te schorten, dan wel de Overeenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat **Jobfield B.V.** een schadevergoeding aan Opdrachtgever verschuldigd is. Alle vorderingen van **Jobfield B.V.** worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.
- 5.7 **Jobfield B.V.** behoudt zich het recht voor om per 1 januari of 1 juli van elk jaar haar prijzen aan te passen, op basis van de Consumenten Prijs Index (CPI) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en eventueel in verband met (interne) loon(kosten)ontwikkelingen en overige indexering van de directe kosten.

#### ARTIKEL 6. ONTBINDING EN ALGEMENE SCHADEVERGOEDING

- 6.1 Als Opdrachtgever in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de Overeenkomst tussen **Jobfield B.V.** en Opdrachtgever te voldoen, is **Jobfield B.V.** gerechtigd de Overeenkomst door middel van een brief buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat Opdrachtgever schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de (ernstige) tekortkoming te zuiveren en nakoming is uitgebleven.
- 6.2 Voorts is **Jobfield B.V.** gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de overeenkomst door middel van een aangetekende brief met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
- Opdrachtgever (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
  - Opdrachtgever zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
  - de onderneming van Opdrachtgever wordt geliquideerd;
  - Opdrachtgever zijn huidige onderneming staakt;
  - buiten toedoen van **Jobfield B.V.** op een aanmerkelijk deel van het vermogen van Opdrachtgever beslag wordt gelegd, dan wel indien Opdrachtgever anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de Overeenkomst te kunnen nakomen.



Door ontbinding worden alle vorderingen van **Jobfield B.V.** ineens en ten volle opeisbaar. **Jobfield B.V.** houdt alsdan ook recht op volledige schadevergoeding, inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.

- 6.3 Indien Opdrachtgever een of meerdere verplichtingen, voortvloeiende uit de Overeenkomst of uit deze Algemene Voorwaarden, niet-nakomt jegens **Jobfield B.V.**, is Opdrachtgever jegens **Jobfield B.V.** gehouden alle schade die direct of indirect uit deze niet-nakoming voor **Jobfield B.V.** ontstaat, aan **Jobfield B.V.** te vergoeden zonder dat een ingebrekestelling hiervoor noodzakelijk is.
- 6.4 Onder de schade als bedoeld in artikel 6.3 wordt eveneens verstaan alle aan deze schade gerelateerde kosten voor **Jobfield B.V.**, met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.

#### **ARTIKEL 7. ALGEMENE AANSPRAKELIJKHEID**

- 7.1 **Jobfield B.V.** kan niet gehouden worden tot het vergoeden van enige schade, die een direct of indirect gevolg is van
- i. (een gebeurtenis, die in feite buiten haar macht ligt en aldus niet aan haar doen en/of laten kan worden toegeschreven, en/of;
  - ii. enige daad of nalatigheid van Opdrachtgever, diens ondergeschikten, dan wel andere personen, die door of vanwege Opdrachtgever te werk zijn gesteld. Met andere woorden: **Jobfield B.V.** is niet aansprakelijk voor schade die niet aan haarzelf kan worden toegerekend en Opdrachtgever vrijwaart **Jobfield B.V.** ter zake.
- 7.2 Indien Opdrachtgever in gebreke mocht komen in de deugdelijke nakoming van hetgeen waartoe hij jegens **Jobfield B.V.** gehouden is, dan is Opdrachtgever aansprakelijk voor alle schade aan de zijde van **Jobfield B.V.** daardoor direct of indirect ontstaan.
- 7.3 Indien **Jobfield B.V.** aansprakelijk mocht zijn voor enigerlei schade, dan is de aansprakelijkheid van **Jobfield B.V.** in ieder geval per gebeurtenis beperkt tot het bedrag dat de verzekering van **Jobfield B.V.** ten aanzien van de schade uitkeert. Indien **Jobfield B.V.** niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet volledig uitkeert, is de aansprakelijkheid van **Jobfield B.V.** beperkt tot het door **Jobfield B.V.** gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid van **Jobfield B.V.** beperkt tot het bedrag dat door **Jobfield B.V.** in de maand voorafgaand aan de melding bij **Jobfield B.V.** van de schade aan Opdrachtgever in rekening is gebracht. Bij gebreke aan een voorafgaande maand, is beslissend wat **Jobfield B.V.** in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan Opdrachtgever volgens afspraak in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, gederfde winst en gemiste besparingen, is **Jobfield B.V.** nimmer aansprakelijk.
- 7.4 **Jobfield B.V.** heeft te allen tijde het recht eventuele schade van Opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van **Jobfield B.V.** om maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.
- 7.5 Opdrachtgever neemt aansprakelijkheid op zich en vrijwaart daarmee **Jobfield B.V.** voor elke schade die de Arbeidskracht lijdt bij de uitoefening van de werkzaamheden.
- 7.6 Opdrachtgever vrijwaart **Jobfield B.V.** voor elke schade, veroorzaakt door de Arbeidskracht aan Opdrachtgever, dan wel aan derden, dan wel aan hunner zaken.
- 7.7 Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.
- 7.8 Boetes en/of (na)heffingen, opgelegd op basis van wet- en/of regelgeving, die het directe gevolg zijn van het niet, niet juist en/of niet tijdig nakomen van procedures en/of verplichtingen door Opdrachtgever, worden door **Jobfield B.V.** bij Opdrachtgever in rekening gebracht en zullen zonder korting of compensatie binnen de gestelde termijn door Opdrachtgever aan **Jobfield B.V.** worden betaald. Opdrachtgever vrijwaart **Jobfield B.V.** ter zake het bepaalde in onderhavig lid.

#### **ARTIKEL 8. OVERMACHT**

- 8.1 Ingeval van overmacht van **Jobfield B.V.** zullen haar verplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst worden opgeschort zolang de overmachtstoestand voortduurt en zij zal hiervan mededeling doen aan Opdrachtgever. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en die reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan. Onder 'overmacht' wordt verstaan elke van de wil van **Jobfield B.V.** onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Overeenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en die noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen. **Jobfield B.V.** is tijdens de overmachtstoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Overeenkomst.
- 8.2 Als de overmachtstoestand drie maanden heeft geduurd of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de Overeenkomst tussentijds te beëindigen, zonder inachtneming van enige opzegtermijn. Opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Overeenkomst gehouden de door hem aan **Jobfield B.V.** verschuldigde vergoedingen, die betrekking hebben op de periode vóór de overmachtstoestand, aan **Jobfield B.V.** te betalen.

#### **ARTIKEL 9. GEHEIMHOUDING**

- 9.1 **Jobfield B.V.** en Opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de Overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de Overeenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 9.2 **Jobfield B.V.** is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door haar werknemers en/of Arbeidskrachten.

#### **ARTIKEL 10. INTELLECTUELE EIGENDOM**

- 10.1 Opdrachtgever vrijwaart **Jobfield B.V.** voor aanspraken van derden met betrekking tot rechten van intellectuele eigendom op door Opdrachtgever verstrekte gegevens, die bij de uitvoering van de Overeenkomst worden gebruikt.
- 10.2 **Jobfield B.V.** is en blijft volledig en exclusief rechthebbende ten aanzien van de intellectuele eigendomsrechten (waaronder begrepen maar niet beperkt tot: auteursrechten, persoonlijkheidsrechten, modelrechten en databankrechten) die rusten op Materialen.
- 10.3 **Jobfield B.V.** verleent aan Opdrachtgever het recht om Materialen uitsluitend binnen en ten behoeve van zijn eigen organisatie te gebruiken, doch slechts nadat Opdrachtgever aan al zijn (betalings-)verplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst heeft voldaan.
- 10.4 Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van **Jobfield B.V.** is het Opdrachtgever niet toegestaan Materialen ter inzage te geven, openbaar te maken of te verveelvoudigen op welke wijze dan ook buiten de kring van personen die, binnen het kader van de Overeenkomst, behoren tot rechtstreeks bij de Overeenkomst betrokken personen.

#### **ARTIKEL 11. PRIVACY EN IDENTITEITSCONTROLE**

- 11.1 In het kader van de Overeenkomst vindt regelmatig uitwisseling van persoonsgegevens plaats. Opdrachtgever behandelt de hem in het kader van de Overeenkomst ter kennis gekomen persoonsgegevens vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene verordening gegevensbescherming en overige relevante wetgeving.
- 11.2 Opdrachtgever verlangt geen gegevens van **Jobfield B.V.** die laatstgenoemde op grond van de toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. Voorts is Opdrachtgever ervoor verantwoordelijk – en zo nodig aansprakelijk – dat aan **Jobfield B.V.** alleen die persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover Opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en een rechtsgeldige grondslag heeft.
- 11.3 In het kader van de terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten is **Jobfield B.V.** verantwoordelijk voor het vaststellen en controleren van de identiteit van de Arbeidskrachten en is verplicht, voor aanvang van de werkzaamheden, uit hoofde van de Overeenkomst de benodigde (persoons)gegevens (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) te verwerken.
- 11.4 Opdrachtgever is gehouden om in het geval van een datalek, waarbij kans is op verlies of onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens, melding te doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens. **Jobfield B.V.** zal vervolgens de betrokken Arbeidskrachten informeren.
- 11.5 **Jobfield B.V.** is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan Opdrachtgever wordt opgelegd.

#### **ARTIKEL 12. TOEPASSELIJK RECHT EN GESCHILLEN**

- 12.1 De Overeenkomst tussen **Jobfield B.V.** en Oprachtgever is bij uitsluiting onderworpen aan Nederlands recht.
- 12.2 Geschillen die tussen **Jobfield B.V.** en Oprachtgever mochten ontstaan naar aanleiding van een door **Jobfield B.V.** met Oprachtgever gesloten overeenkomst, zullen in eerste aanleg worden beslecht door de bevoegde rechter binnen het arrondissement waar **Jobfield B.V.** is gevestigd, doch niet eerder dan nadat partijen afdoende hebben getracht hun geschil op minnelijke wijze te regelen.

### **HOOFDSTUK 2. VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN**

#### **ARTIKEL 13. DUUR EN BEËINDIGING OVEREENKOMST**

- 13.1 De Overeenkomst komt tot stand door (schriftelijke) aanvaarding van Oprachtgever of doordat **Jobfield B.V.** feitelijk een Arbeidskracht ter beschikking stelt aan Oprachtgever.
- 13.2 De Overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van de hiermee verband houdende terbeschikkingstelling(en) en bijbehorende betalingsverplichtingen. De Overeenkomst, inclusief alle daaruit voortvloeiende betalingsverplichtingen, kan derhalve pas eindigen als alle hiermee verband houdende terbeschikkingstelling(en) rechtsgeldig zijn beëindigd. Het voornoemde is eveneens van toepassing ingeval van ontbinding of onmiddellijke beëindiging van de Overeenkomst.
- 13.3 Als gevolg van de beëindiging of ontbinding van de Overeenkomst is **Jobfield B.V.** niet langer gehouden de terbeschikkingstelling van de Arbeidskracht(en) te laten voortduren.

#### **ARTIKEL 14. FACTUREN EN TIJDVERANTWOORDINGSFORMULIEREN**

- 14.1 **Jobfield B.V.** zal de facturen aan Oprachtgever uitschrijven op basis van door Oprachtgever en de Arbeidskracht geaccordeerde (digitale) tijdverantwoordingsformulieren, waarbij Oprachtgever verantwoordelijk is voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoordingsformulieren, inclusief het juiste aantal gewerkte (over)uren, alsook werkelijk gemaakte onkosten en eventuele toeslaguren.
- 14.2 **Jobfield B.V.** kan besluiten om Oprachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. **Jobfield B.V.** gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met Oprachtgever heeft plaatsgevonden.
- 14.3 Als de Arbeidskracht de gegevens op het tijdverantwoordingsformulier betwist, kan **Jobfield B.V.** het aantal gewerkte uren en de overige kosten factureren volgens de opgave van de Arbeidskracht, tenzij Oprachtgever aantoont dat het tijdverantwoordingsformulier correct is.
- 14.4 Oprachtgever mag 20% van een btw-verlegde factuur en 25% van een btw-21%-factuur van **Jobfield B.V.** voldoen op de G-rekening van **Jobfield B.V.**.
- 14.5 Bij verschil tussen een bij **Jobfield B.V.** ingeleverd tijdverantwoordingsformulier en het door Oprachtgever behouden afschrift daarvan, geldt het bij **Jobfield B.V.** ingeleverde exemplaar als juist, tenzij Oprachtgever het tegendeel aantoont.
- 14.6 **Jobfield B.V.** is gerechtigd facturen jegens Oprachtgever uit te schrijven aangaande betalingsverplichtingen van Oprachtgever die voortvloeien uit het bij de Overeenkomst en/of deze Algemene Voorwaarden bepaalde, maar die niet zijn gerelateerd aan een tijdverantwoordingsformulier.

#### **ARTIKEL 15. TERBESCHIKKINGSTELLING VAN ARBEIDSKRACHTEN**

- 15.1 De specifieke voorwaarden waaronder Arbeidskracht(en) aan Oprachtgever ter beschikking zullen worden gesteld, worden overeengekomen in een additioneel schrijven, dat integraal onderdeel uitmaakt van de Overeenkomst, dan wel kwalificeert als een op zichzelf staande Overeenkomst inzake een individuele terbeschikkingstelling.
- 15.2 Indien een Arbeidskracht op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van Oprachtgever de overeengekomen arbeid niet zal kunnen verrichten, zal Oprachtgever ten minste vier dagen van tevoren zowel **Jobfield B.V.** als de Arbeidskracht hiervan in kennis stellen. Indien de Arbeidskracht werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a BW, dan is Oprachtgever het tarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep, indien hij de oproep wijzigt of annuleert binnen vier dagen voorafgaand aan de oorspronkelijke aanvangsdatum van de werkzaamheden van de Arbeidskracht.

- 15.3 Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de Arbeidskracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek.
- 15.4 Opdrachtgever zal de ter beschikking gestelde Arbeidskracht niet op zijn beurt weer ter beschikking stellen/doorlenen aan een derde, zonder schriftelijke toestemming van **Jobfield B.V.** Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat **Jobfield B.V.** gerechtigd is om de terbeschikkingstelling van de Arbeidskracht en/of de Overeenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan Opdrachtgever in rekening te brengen. Opdrachtgever dient **Jobfield B.V.** alsdan volledig schadeloos te stellen.
- 15.5 De Arbeidskracht verricht de werkzaamheden ten behoeve van Opdrachtgever uit hoofde van een civielrechtelijke dienstbetrekking ex artikel 7:610 jo. Artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, ofwel de Arbeidskracht verricht de werkzaamheden ten behoeve van Opdrachtgever uit hoofde van een overeenkomst van opdracht ex artikel 7:400/7:750 Burgerlijk Wetboek. Een en ander wordt gespecificeerd per Arbeidskracht.

#### **ARTIKEL 16. FUNCTIE EN ARBEIDSTIJD**

- 16.1 De functie van de Arbeidskracht kan, alsmede de arbeidsvoorwaarden, –tijden en –uren kunnen, tijdens de Overeenkomst worden aangepast conform de wensen van de Arbeidskracht, indien de Arbeidskracht op de aanpassing in redelijkheid aanspraak kan maken en maakt, met een beroep op goed werkgeverschap of op (komende) wet- en regelgeving, de bij **Jobfield B.V.** geldende collectieve arbeidsovereenkomst ('CAO') of rechtspraak.
- 16.2 Indien en voor zover **Jobfield B.V.** rechtstreeks of niet rechtstreeks schade lijdt doordat de bij de Overeenkomst verstrekte functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uitgeoefende functie of doordat de later (aangereikte en) aangepaste functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uitgeoefende functie, alsook indien de bij de Overeenkomst bepaalde of later aangepaste werktijden, aantal arbeidsuren en rusttijden afwijken, is Opdrachtgever gehouden die schade, alsmede boetes ex artikel 18 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, inclusief kosten, met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand, volledig aan **Jobfield B.V.** te vergoeden.
- 16.3 Indien de arbeidsovereenkomst van de Arbeidskracht ook kwalificeert als een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a BW, dan is **Jobfield B.V.** verplicht om de Arbeidskracht na 12 maanden een aanbod voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting te doen, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk dient te zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande 12 maanden. In het geval de vaste arbeidsomvang door de Arbeidskracht wordt geaccepteerd, dan zal het tarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang en niet het feitelijk aantal gewerkte uren.
- 16.4 Indien wordt geconstateerd dat de in werkelijkheid door de Arbeidskracht uitgeoefende werkzaamheden in vergelijking met de door Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving in redelijkheid zouden moeten leiden tot een hoger loon voor de Arbeidskracht en een navenant hoger tarief, zal **Jobfield B.V.** het tarief dienovereenkomstig corrigeren en zal Opdrachtgever dit gecorrigeerde tarief (met terugwerkende kracht) aan **Jobfield B.V.** verschuldigd zijn.
- 16.5 **Jobfield B.V.** is in ieder geval gerechtigd het tarief gedurende de looptijd van de Overeenkomst eenzijdig aan te passen indien het brutosalaris moet worden verhoogd als gevolg van een verplichte aanpassing van het loon, een wettelijke loonsverhoging, indien de kosten van de overeengekomen arbeid stijgen als gevolg van gestegen werkgeverslasten en/of indien de directe of indirecte kosten verbonden aan het ter beschikking stellen van de Arbeidskracht tussentijds stijgen, al dan niet uit hoofde van de toepasselijke CAO.
- 16.6 **Jobfield B.V.** is gerechtigd om verplichte, al dan niet eenmalige, bijzondere uitkeringen aan de Arbeidskracht door te berekenen aan Opdrachtgever, behoudens indien deze reeds zijn verwerkt in het tarief.

#### **ARTIKEL 17. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

- 17.1 Opdrachtgever zal aan de Arbeidskracht én aan **Jobfield B.V.** alle schade vergoeden (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Arbeidskracht in de uitoefening van zijn arbeid, respectievelijk **Jobfield B.V.** lijdt, tenzij Opdrachtgever (in rechte) bewijst dat hij zijn zorgverplichting ex artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek en artikel 7:611 BW geheel is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Arbeidskracht.

- 17.2 Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is Opdrachtgever gehouden alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden onder de hiervoor genoemde voorwaarden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen, inclusief het bepaalde in artikel 7:674 BW voor haar rekening te nemen.
- 17.3 Opdrachtgever is jegens **Jobfield B.V.** gehouden alle verplichtingen als bedoeld in onderhavig artikel onverkort na te komen en vrijwaart **Jobfield B.V.** te allen tijde en volledig tegen aanspraken ter zake, waaronder die van de Arbeidskrachten en/of derden en alle daaraan verbonden kosten, met inbegrip van de loonkosten van de Arbeidskracht, daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand jegens **Jobfield B.V.** geldend gemaakt inzake de niet-nakoming van enige hiervoor bedoelde verplichting, onverminderd eventuele overige (vorderings)rechten van **Jobfield B.V.** jegens Opdrachtgever. Onder loonkosten van de Arbeidskracht worden ook eventuele ZW-uitkeringen begrepen, die **Jobfield B.V.** – indien zij kwalificeert als eigenrisicodragers voor de Ziektewet – aan de (voormalig) Arbeidskracht dient te voldoen.
- 17.4 Indien de Arbeidskracht geen formele rechtsverhouding onderhoudt met **Jobfield B.V.**, maar door **Jobfield B.V.** is in- en doorgeleend, dan is de Opdrachtgever akkoord met de omstandigheid dat onderhavig artikel rechtstreeks kan worden ingeroepen door de partij met wie de Arbeidskracht een formele rechtsverhouding onderhoudt (derdenbeding).

#### **ARTIKEL 18. BELONING ARBEIDSKRACHTEN**

- 18.1 Het loon en de vergoedingen van de Arbeidskrachten worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare personen, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van Opdrachtgever (de zogenaamde 'gelijkwaardige beloningsnorm').
- 18.2 Tariefwijzigingen ten gevolge van CAO-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan Opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door Opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een Overeenkomst.
- 18.3 **Jobfield B.V.** is gerechtigd om de gelijkwaardige beloningsnorm, alsmede het hiermee verband houdende tarief (zie artikel 19 van deze Algemene Voorwaarden) met terugwerkende kracht te corrigeren en aan Opdrachtgever in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van de) componenten, onjuist is vastgesteld.
- 18.4 Indien de arbeidsovereenkomst van de Arbeidskracht kwalificeert als payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW, dan is **Jobfield B.V.** gerechtigd om de additioneel verschuldigde looncomponenten als bedoeld in artikel 8a Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs additioneel aan Opdrachtgever in rekening te brengen, vanaf het moment van verschuldigdheid aan de Arbeidskracht, of alsdan payrollwerknemer.

#### **ARTIKEL 19. TARIEF**

- 19.1 Opdrachtgever is voor de terbeschikkingstelling van de Arbeidskrachten een tarief aan **Jobfield B.V.** verschuldigd.
- 19.2 Het tarief staat in direct verband tot de loonkosten van de Arbeidskracht die aan de Opdrachtgever ter beschikking is gesteld. **Jobfield B.V.** is gerechtigd om het tarief aan te passen op het moment dat en met ingang van er zich een wijziging in de loonkosten voordoet.
- 19.3 Eenmalige uitkeringen, periodieke uitkeringen (13<sup>e</sup> maand, eindejaarsuitkering, etc.) en/of ontslag- / transitievergoedingen, alsmede bepaalde 'on-off' arbeidsvoorwaarden (verhuisvergoedingen, jubileumuitkeringen, scholingsbestedingen, winstuitkeringen, etc.), zitten niet in het tarief verwerkt en worden additioneel aan de Opdrachtgever doorbelast, behoudens andersluidende afspraken tussen **Jobfield B.V.** en de Opdrachtgever.
- 19.4 Voor overwerk- en/of toeslaguren (zoals bijvoorbeeld feestdagen) geldt dat het hiervoor vermelde tarief wordt verhoogd met het percentage dat de **Jobfield B.V.** op grond van de cao en/of overige voorwaarden die van toepassing zijn gedurende deze uren aan de Arbeidskracht is verschuldigd.
- 19.5 Door ontbinding worden alle vorderingen van **Jobfield B.V.** ineens en ten volle opeisbaar, daaronder begrepen het te berekenen tarief over de redelijkerwijs te verwachten duur van de met de Overeenkomst verband houdende terbeschikkingstellingen. **Jobfield B.V.** houdt alsdan ook recht op volledige schadevergoeding, inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.

- 19.6 Indien de arbeidsovereenkomst onder de reikwijdte van artikel 7:628a lid 1 BW valt, dan is de Opdrachtgever gehouden om minimaal 3 maal het tarief te betalen, per periode waarin de Arbeidskracht werkzaamheden verricht, zelf indien er minder dan 3 uur arbeid is verricht.

#### **ARTIKEL 20. DOORBETALING BIJ ZIEKTE**

De Arbeidskracht die ziek is, heeft gedurende de looptijd van zijn arbeidsovereenkomst recht op loon tijdens ziekte. De loondoorbetaling tijdens ziekte komt in beginsel voor rekening en risico van **Jobfield B.V.** De Opdrachtgever is wel gehouden om medewerking te verlenen aan de eventuele re-integratieverplichtingen van **Jobfield B.V.** en – indien daarom wordt verzocht – zich in te spannen om een re-integratieplaats aan de Arbeidskracht te bieden.

#### **ARTIKEL 21. DUUR EN OPZEGGEN VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING**

- 21.1 Opdrachtgever zal **Jobfield B.V.** informeren omtrent de beoogde duur van de terbeschikkingstelling, op basis waarvan **Jobfield B.V.** de aard en duur van de arbeidsovereenkomst met de Arbeidskracht kan bepalen.
- 21.2 **Jobfield B.V.** sluit individuele arbeidsovereenkomsten met de Arbeidskrachten op basis van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek en de CAO. **Jobfield B.V.** kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de Arbeidskracht Opdrachtgever minimaal vijf weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verzoeken om aan te geven of Opdrachtgever voornemens is om de terbeschikkingstelling te continueren. Opdrachtgever is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of zij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig, dan wel niet correct informeren van **Jobfield B.V.** leidt ertoe dat Opdrachtgever de kosten verband houdende met de vergoeding ex artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek integraal aan **Jobfield B.V.** dient te vergoeden.
- 21.3 Indien Opdrachtgever de terbeschikkingstelling van een Arbeidskracht wenst te beëindigen, dan dient Opdrachtgever deze wens schriftelijk aan **Jobfield B.V.** kenbaar te maken, onder vermelding van de reden van opzegging en onderbouwing hiervan.
- 21.4 Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de Arbeidskracht, dan wel een conflictsituatie, dan dient Opdrachtgever **Jobfield B.V.** daarvan tijdig op de hoogte te stellen. **Jobfield B.V.** zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.
- 21.5 Als de arbeidsovereenkomst voorziet in een uitzendbeding, dan hoeven **Jobfield B.V.**, de Arbeidskracht en/of Opdrachtgever de eerste 26 weken geen opzegtermijn in acht te nemen als zij de terbeschikkingstelling tussentijds wensen te beëindigen. Na 26 weken dient Opdrachtgever een aanzegtermijn van 10 dagen in acht te nemen, op straffe van betaling van het tarief over het aantal niet in acht genomen dagen.
- 21.6 Indien de arbeidsovereenkomst van de Arbeidskracht niet voorziet in een uitzendbeding, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Indien de Arbeidskracht beschikt over een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan kan de terbeschikkingstelling worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Indien de Arbeidskracht beschikt over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan kan de terbeschikkingstelling worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van 2 maanden. Tot het eindigen van de terbeschikkingstelling is het tarief vermenigvuldigd met overeengekomen c.q. gebruikelijke arbeidspatroon aan **Jobfield B.V.** verschuldigd, ongeacht de vraag of de Arbeidskracht feitelijk werkzaamheden verricht.

#### **ARTIKEL 22. RECHTSTREEKSE ARBEIDSVERHOUDING**

- 22.1 Opdrachtgever is slechts gerechtigd om binnen twaalf maanden na het eindigen van de terbeschikkingstelling van een door Opdrachtgever ingeschakelde Arbeidskracht een (andersoortige) arbeidsverhouding aan te gaan met de betreffende arbeidskracht, indien aan de in dit artikel genoemde voorwaarden wordt voldaan.
- 22.2 Opdrachtgever stelt **Jobfield B.V.** tijdig en schriftelijk in kennis van het voornemen om een (andersoortige) arbeidsverhouding aan te gaan met een Arbeidskracht, alvorens aan dit voornemen uitvoering te geven, één en ander op straffe van een boete van € 25.000. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van Opdrachtgever te bespreken.
- 22.3 Indien Opdrachtgever een (andersoortige) arbeidsverhouding aan wenst te gaan met een Arbeidskracht die aan hem ter beschikking is/wordt gesteld, dan is Opdrachtgever een vergoeding aan **Jobfield B.V.** verschuldigd in verband met de terbeschikkingstelling, werving en (eventueel) opleiding van de Arbeids-

kracht. **Jobfield B.V.** stelt uitsluitend kwalitatief personeel ter beschikking, hetgeen zeer hoge wervingskosten en doorlopende (opleidings)kosten impliceert. Daarenboven kwalificeert het ter beschikking stellen van Arbeidskrachten als het bestaansrecht van **Jobfield B.V.**. In dat kader is de Opdrachtgever aan **Jobfield B.V.** een redelijke vergoeding is verschuldigd, voor de door **Jobfield B.V.** verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving en/of opleiding van de uitzendkracht, overeenkomstig het bepaalde in artikel 9a lid 2 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Als uitgangspunt heeft te gelden dat de Opdrachtgever een vergoeding dient te voldoen gelijk aan 25% van het opdrachtgevers-tarief te vermenigvuldigen met 1.040 uren op welk aantal uren het aantal door **Jobfield B.V.** gedeclareerde uren in mindering mogen worden gebracht.

- 22.4 Onderhavig artikel is eveneens van toepassing indien een Arbeidskracht aan Opdrachtgever is voorgesteld, doch waarbij de Arbeidskracht uiteindelijk geen feitelijke werkzaamheden heeft verricht c.q. er geen opdracht tot stand is gekomen. De dag waarop de Arbeidskracht aan Opdrachtgever is voorgesteld, geldt dan als de dag waarop de werkzaamheden zijn aangevangen, op basis waarvan de vergoeding als bedoeld in onderhavig artikel zal worden berekend.
- 22.5 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
- het aanstellen als ambtenaar;
  - de overeenkomst van opdracht;
  - aanneming van werk;
  - het ter beschikking laten stellen van Arbeidskracht aan Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk;
  - aangaan van enige arbeidsverhouding door de Arbeidskracht met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden dan wel de één een dochtervennootschap is van de ander, dan wel indien Opdrachtgever de Arbeidskracht heeft doorgeleend en de Arbeidskracht uiteindelijk een arbeidsverhouding aangaat met de derde waar hij uiteindelijk aan ter beschikking is gesteld.
- 22.6 Het is Opdrachtgever tevens verboden om Arbeidskrachten ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere onderneming aan te gaan, met de bedoeling de Arbeidskrachten middels deze andere onderneming in te lenen.
- 22.7 Indien de Arbeidskracht geen formele rechtsverhouding onderhoudt met **Jobfield B.V.**, maar door **Jobfield B.V.** is in- en doorgeleend, dan is de Opdrachtgever akkoord met de omstandigheid dat onderhavig artikel rechtstreeks kan worden ingeroepen door de partij met wie de Arbeidskracht een formele rechtsverhouding onderhoudt (derdenbeding).

#### **ARTIKEL 23. SELECTIE VAN ARBEIDSKRACHTEN**

- 23.1 Gedurende de looptijd van de Overeenkomst is **Jobfield B.V.** gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de Arbeidskracht, bijvoorbeeld indien de Arbeidskracht niet langer in staat is arbeid te verrichten, dan wel in verband met een door te voeren reorganisatie of herplaatsingsverplichting.
- 23.2 **Jobfield B.V.** schiet niet toerekenbaar tekort jegens Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan Opdrachtgever, indien **Jobfield B.V.** om welke reden dan ook een (vervangende) Arbeidskracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de Overeenkomst of nadien overeengekomen aan Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.
- 23.3 **Jobfield B.V.** zal niet-functiegerelateerde verzoeken van de Opdrachtgever aangaande de Arbeidskracht, meer specifiek verzoeken die kunnen resulteren in verboden onderscheid, niet in behandeling nemen.

### **HOOFDSTUK 3. PLAATSEN VAN ZZP'ERS**

Het bepaalde in hoofdstuk 3 is van toepassing op de Arbeidskracht die de werkzaamheden ten behoeve van de Opdrachtgever als zzp'er verricht.

#### **ARTIKEL 24. AANVANG WERKZAAMHEDEN ZZP'ER**

- 24.1 De Overeenkomst / plaatsing van de zzp'er komt tot stand door (schriftelijke) aanvaarding van Opdrachtgever of doordat **Jobfield B.V.** feitelijk een zzp'er plaatst bij Opdrachtgever.
- 24.2 Op verzoek van Opdrachtgever zal **Jobfield B.V.** een uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel uit het handelsregister, alsmede het btw-nummer van de zzp'er verstrekken. Opdrachtgever dient zelf de identiteit van de zzp'er te controleren voorafgaande aan de werkzaamheden en daarbij de relevante regels van de AVG in acht te nemen.

#### **ARTIKEL 25. WERKZAAMHEDEN ZZP'ER**

- 25.1 **Jobfield B.V.** kan een zzp'er plaatsen bij Opdrachtgever, welke zzp'er in staat moet worden geacht om de werkzaamheden verband houdende met de Overeenkomst zelfstandig en naar eigen inzicht te verrichten. HR-groep zal bij iedere terbeschikkingstelling / plaatsing aangeven of de Arbeidskracht als werknemer (uitzendkracht) of zzp'er uitvoering aan de werkzaamheden zal geven.
- 25.2 **Jobfield B.V.** zal met de zzp'er een overeenkomst van opdracht afsluiten, welke voldoet c.q. in overeenstemming is met de door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst van tussenkomst (nr. 90821.25537.3.0). Opdrachtgever dient in overeenstemming met het bepaalde in voornoemde modelovereenkomst te handelen.
- 25.3 De zzp'er zal bij de uitvoering van de werkzaamheden de zorg van een goed opdrachtnemer in acht nemen en garandeert dat de te verrichten werkzaamheden op vakbekwame wijze zullen worden uitgevoerd, alsmede dat de resultaten zullen voldoen aan de overeengekomen specificaties. Indien de werkzaamheden niet naar tevredenheid van Opdrachtgever worden uitgevoerd, dan is **Jobfield B.V.** daar niet voor verantwoordelijk. De Opdrachtgever dient daartoe rechtstreeks de zzp'er aan te spreken. De zzp'er heeft een eigen verantwoordelijkheid en is derhalve volledig verantwoordelijk en zo nodig aansprakelijk jegens Opdrachtgever voor de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd.
- 25.4 De zzp'er zal uitvoering geven aan de werkzaamheden middels inschakeling van eigen bedrijfsmiddelen/gereedschappen en/of materialen (hierna te noemen: 'hulpmiddelen'). Ingeval hulpmiddelen van Opdrachtgever noodzakelijk zijn bij de uitvoering van de werkzaamheden, dan worden de kosten daarvan geacht reeds te zijn verwerkt in het tarief.
- 25.5 De Overeenkomst is aangegaan met het oog op de persoon van de zzp'er, uit hoofde waarvan de Arbeidskracht in beginsel is gehouden om de werkzaamheden zelf te verrichten. De zzp'er kan bij langdurige afwezigheid een kundig vervanger voorstellen, waarna Opdrachtgever hiermee dient in te stemmen, behoudens Opdrachtgever gegronde redenen heeft om de vervanger te weigeren.
- 25.6 De zzp'er is binnen het kader van de te verrichten werkzaamheden vrij in de wijze waarop deze worden verricht. Er bestaat nadrukkelijk geen arbeidsrechtelijke gezagsverhouding tussen de zzp'er enerzijds en **Jobfield B.V.** en/of Opdrachtgever anderzijds. De Arbeidskracht is evenwel gehouden om gevolg te geven aan tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen van Opdrachtgever omtrent het resultaat van de Overeenkomst. Voor zover dat voor de uitvoering van de werkzaamheden nodig is, vindt afstemming met Opdrachtgever plaats ingeval van samenwerking met derden, zodat deze optimaal zal verlopen. Indien noodzakelijk voor de werkzaamheden richt de zzp'er zich naar de arbeidstijden bij Opdrachtgever.
- 25.7 De zzp'er staat nadrukkelijk niet in een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding tot **Jobfield B.V.** en is ermee bekend dat er evenmin een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding bestaat met Opdrachtgever. De zzp'er en Opdrachtgever zijn uit dien hoofde gehouden om vorm te geven aan de feitelijke werksituatie (waarbinnen **Jobfield B.V.** geen enkele rol toekomt), met inachtneming van onderstaande uitgangspunten:
  - a. Opdrachtgever is niet gerechtigd om leiding te geven aan en/of toezicht te houden op het werk van de zzp'er.
  - b. Opdrachtgever is niet gerechtigd om functioneringsgesprekken met de zzp'er te voeren. Eventueel overleg dient uitsluitend te zijn gericht op het resultaat van de werkzaamheden.

- c. Opdrachtgever neemt geen klachten van derden over de werkzaamheden van de zzp'er in behandeling en dient deze derden door te verwijzen naar de zzp'er.
  - d. Opdrachtgever zal geen opleidingen/trainingen ten behoeve van de zzp'er verzorgen.
  - e. Opdrachtgever mag de zzp'er niet belemmeren om voor verschillende opdrachtgevers tegelijk te werken.
- 25.8 Opdrachtgever is verplicht om aan **Jobfield B.V.** direct mededeling te doen van feiten en/of omstandigheden die zouden kunnen leiden tot het oordeel van de Belastingdienst dat geen sprake meer is van zelfstandigheid, waaronder doch niet uitsluitend een omstandigheid die in strijd is met het bepaalde in artikel 24.7 van deze Algemene Voorwaarden.
- 25.9 **Jobfield B.V.** is niet betrokken bij de feitelijke werkzaamheden die de zzp'er ten behoeve van de Opdrachtgever verricht. Opdrachtgever vrijwaart Jobfield B.V. in dat kader voor iedere mogelijke aanspraak en/of schade verband houdend met kosten, wettelijke rente, belastingrente, alsmede boetes en verhogingen, die een gevolg zijn van een naheffing/loonheffingen van de Belastingdienst op grond van een privaatrechtelijke of fictieve dienstbetrekking ten aanzien van de inzet van de zzp'er.

#### **ARTIKEL 26. FACTURATIE**

- 26.1 **Jobfield B.V.** zal de facturen aan Opdrachtgever uitschrijven op basis van door Opdrachtgever en de zzp'er geaccordeerde (digitale) tijdverantwoordingsformulieren.
- 26.2 **Jobfield B.V.** kan besluiten om Opdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. **Jobfield B.V.** gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met Opdrachtgever heeft plaatsgevonden.
- 26.3 Als de zzp'er de gegevens op het tijdverantwoordingsformulier betwist, kan **Jobfield B.V.** het aantal gewerkte uren en de overige kosten factureren volgens de opgave van de zzp'er, tenzij Opdrachtgever aantoont dat het tijdverantwoordingsformulier correct is.
- 26.4 Bij verschil tussen een bij **Jobfield B.V.** ingeleverd tijdverantwoordingsformulier en het door Opdrachtgever behouden afschrift daarvan, geldt het bij **Jobfield B.V.** ingeleverde exemplaar als juist, tenzij Opdrachtgever het tegendeel aantoont.

#### **ARTIKEL 27. OVERNAME ZZP'ER**

- 27.1 Indien Opdrachtgever een arbeidsverhouding aan wenst te gaan c.q. aangaat met een zzp'er die aan hem ter beschikking wordt gesteld, dan wel door **Jobfield B.V.** aan Opdrachtgever is voorgesteld, dan is één en ander uitsluitend toegestaan met schriftelijke instemming van **Jobfield B.V.**.
- 27.2 Indien Opdrachtgever in strijd handelt met artikel 27.1 dan is Opdrachtgever een boete van € 10.000 aan **Jobfield B.V.** verschuldigd, te verhogen met een boete van € 1.000 voor iedere dag dat de overtredding voortduurt.
- 27.3 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
- a. het aanstellen als ambtenaar;
  - b. de overeenkomst van opdracht;
  - c. aanneming van werk;
  - d. het ter beschikking laten stellen c.q. plaatsen van Arbeidskracht aan Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk;
  - e. aangaan van enige arbeidsverhouding door de Arbeidskracht met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden dan wel de één een dochtervennootschap is van de ander, dan wel indien Opdrachtgever de Arbeidskracht heeft doorgeleend en de Arbeidskracht uiteindelijk een arbeidsverhouding aangaat met de derde waar hij uiteindelijk aan ter beschikking is gesteld.

#### **ARTIKEL 28. TOT SLOT**

- 28.1 De inhoud en strekking van artikel 17 is van overeenkomstige toepassing op de zzp'er, indien en voor zover vereist afgestemd op de kwalificatie van de arbeidsverhouding van de zzp'er.
- 28.2 De plaatsing van een zzp'er kan door de Opdrachtgever worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van vijf (5) werkdagen, tenzij er nadrukkelijk een andersluidende opzegtermijn is overeengekomen in de opdrachtbevestiging. Gedurende de opzegtermijn is de Opdrachtgever gehouden om de zzp'er overeenkomstig het gebruikelijke arbeidspatroon de werkzaamheden te laten verrichten en overeenkomstig het tarief aan **Jobfield B.V.** te blijven voldoen.
- 28.3 Indien de zzp'er juridisch kwalificeert als een werknemer / uitzendkracht, dan is het bepaalde in Hoofdstuk 2 integraal en eventueel met terugwerkende kracht op de Overeenkomst van toepassing.

#### **HOOFDSTUK 4. WERVING EN SELECTIE**

##### **ARTIKEL 29. VOORWAARDEN VOOR WERVING EN SELECTIE**

- 29.1 **Jobfield B.V.** werft en selecteert in opdracht van Opdrachtgever één of meerdere kandidaten. Intentie van deze opdracht is om een arbeidsovereenkomst, respectievelijk andersoortige arbeidsverhouding (zoals uiteengezet in artikel 22 en/of 27), tussen Opdrachtgever en een kandidaat tot stand te brengen.
- 29.2 **Jobfield B.V.** is geheel vrij in de wijze waarop hij de aan Opdrachtgever voor te dragen kandidaat selecteert. In dat kader is **Jobfield B.V.** niet verplicht om aan kandidaten persoonlijke of zakelijke referenties te vragen teneinde informatie te verzamelen omtrent het arbeidsverleden en/of persoonlijke verleden van de kandidaat. Evenmin zal **Jobfield B.V.** actief enige informatie verzamelen betreffende het arbeidsongeschiktheidsverleden en/of de actuele medische gesteldheid van de kandidaat.
- 29.3 Opdrachtgever is niet gerechtigd zonder toestemming van **Jobfield B.V.** op enigerlei wijze gegevens over kandidaten aan derden door te geven of kandidaten aan derden voor te stellen. Indien Opdrachtgever een door **Jobfield B.V.** voorgedragen kandidaat binnen één jaar introduceert bij een andere persoon, onderneming of instelling, hetgeen resulteert in een arbeidsovereenkomst met die kandidaat, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding (zoals uiteengezet in artikel 22 en/of 27), zal Opdrachtgever gehouden zijn tot betaling van de vergoeding, zoals omschreven in artikel 22.
- 29.4 **Jobfield B.V.** staat niet in voor de juistheid van de door de kandidaat verstrekte gegevens. **Jobfield B.V.** is dan ook niet aansprakelijk indien blijkt dat de kandidaat aan Opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige gegevens heeft verstrekt.
- 29.5 **Jobfield B.V.** is niet aansprakelijk voor tekortkomingen van en/of schade veroorzaakt door een kandidaat, in de ruimste zin van het woord, indien een door **Jobfield B.V.** aangedragen kandidaat besluit geen arbeidsverhouding met Opdrachtgever aan te gaan of besluit een met Opdrachtgever aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) te beëindigen.
- 29.6 Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, leeftijd, burgerlijke staat, nationaliteit of op welke grond dan ook, zullen eisen die door Opdrachtgever aan de kandidaat worden gesteld en die geen betrekking hebben op de functie, niet in acht worden genomen.
- 29.7 **Jobfield B.V.** spant zich in om een geschikte kandidaat te vinden, doch verstrekt geen enkele garantie met betrekking tot de geschiktheid van de voorgestelde kandidaat. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het nagaan van referenties van de kandidaat (inclusief de controle betreffende behaalde diploma's en dergelijke) en dient zichzelf van de geschiktheid van de kandidaat te overtuigen alvorens een kandidaat in dienst te nemen. **Jobfield B.V.** is niet aansprakelijk indien de kandidaat niet blijkt te voldoen aan de vereisten of verwachtingen van Opdrachtgever.
- 29.8 Opdrachtgever verplicht zich om **Jobfield B.V.** op de hoogte te stellen of een voorgestelde kandidaat is aangenomen dan wel afgewezen, bijvoorbeeld middels een kopie van de arbeidsovereenkomst of een afwijzingsbrief.
- 29.9 Onder in dienst treden van de kandidaat zoals verwoord in deze Algemene Voorwaarden wordt eveneens begrepen het geval dat een kandidaat binnen één jaar na de introductie in dienst treedt en/of, al dan niet via derden, op enigerlei wijze werkzaam is bij Opdrachtgever of bij een daaraan gelieerde onderneming, waaronder eveneens dient te worden verstaan een onderneming waarmee Opdrachtgever een zakelijke relatie onderhoudt.
- 29.10 Indien de door **Jobfield B.V.** uitgevoerde opdracht leidt, hetzij gelijktijdig, hetzij binnen één jaar na het einde daarvan, tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst, respectievelijk andersoortige arbeidsverhouding (zoals uiteengezet in artikel 22 en/of 27) met Opdrachtgever of een daaraan gelieerde onderneming, met meer kandidaten dan in de opdracht voorzien, ongeacht voor welke functie, is Opdrachtgever de vergoeding ter zake van werving en selectie verschuldigd voor iedere aldus door hem met een kandidaat aangegane arbeidsovereenkomst, respectievelijk andersoortige arbeidsverhouding (zoals uiteengezet in artikel 22 en/of 27).
- 29.11 Indien de opdracht is aangegaan op basis van exclusiviteit, dan dient Opdrachtgever zich te onthouden van het middels derden vervullen van de vacature.

**ARTIKEL 30. VERGOEDING BIJ WERVING EN SELECTIE**

- 30.1 De door Opdrachtgever aan **Jobfield B.V.** verschuldigde vergoeding bestaat uit een van tevoren overeengekomen percentage van het aan de kandidaat aangeboden fulltime bruto jaarsalaris, waarbij tot het bruto jaarsalaris wordt gerekend het loon, te vermeerderen met vakantiebijslag, dertiende maand, bonussen en overige emolumenten. Indien er sprake is van een andere contractuele relatie dan een arbeidsovereenkomst, dan dient onder het bruto jaarinkomen te worden verstaan de verwachte jaaromzet van de kandidaat.
- 30.2 In geval van Werving en Selectie is de vergoeding slechts verschuldigd indien de werving en selectie heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst, respectievelijk andersoortige arbeidsverhouding (zoals uiteengezet in artikel 22 en/of 27).
- 30.3 Facturatie van de vergoeding in geval van Werving en Selectie geschiedt als volgt: i) 50% na ondertekening van de arbeidsovereenkomst, en ii) 50% na afloop van de proeftijd die in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Indien er sprake is van een andersoortige arbeidsverhouding waarbij geen sprake is van een proeftijd, dan wordt gelijk 100% van de vergoeding in rekening gebracht.
- 30.4 Indien binnen de proeftijd de arbeidsovereenkomst eindigt, dan wordt 50% van de vergoeding niet aan Opdrachtgever in rekening gebracht. Treedt de kandidaat na beëindiging van de overeenkomst weer bij Opdrachtgever in dienst, dan wel wordt een andersoortige arbeidsverhouding aangegaan (zoals uiteengezet in artikel 22 en/of 27), dan wordt alsnog de andere 50% van de vergoeding aan Opdrachtgever in rekening gebracht.
- 30.5 In geval van Werving en Selectie worden eventuele plaatsings- en productiekosten van advertenties, de reis- en verblijfkosten van de kandidaat en de kosten van een psychologische test, alsook eventuele andere pro memorie-kosten op voorhand, doch na akkoord van Opdrachtgever, bij Opdrachtgever in rekening gebracht. De hoogte van deze kosten is (onder meer) afhankelijk van het gekozen medium en de frequentie van de plaatsing.

Heerhugowaard, ingaande per 1/1/2026