

ALGEMENE VOORWAARDEN Emplooi B.V.

Gevestigd aan de Beekstraat 54, 6001 GJ Weert, Nederland

Ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 97514004

HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN

De in dit hoofdstuk “Algemeen” vermelde bepalingen zijn van toepassing op alle Overeenkomsten met Emplooi BV, behoudens voor zover daarvan in de overige hoofdstukken van wordt afgeweken, in welk geval de bepalingen uit de specifieke hoofdstukken prevaleren boven de bepalingen uit dit hoofdstuk “Algemeen”.

Artikel 1. Definities

In deze algemene voorwaarden worden de volgende termen met een hoofdletter geschreven en wordt daaronder het volgende verstaan, tenzij uit de context een andere betekenis blijkt:

1. **Emplooi BV:** de contractuele wederpartij bij de Overeenkomst met de Opdrachtgever en gebruiker van de onderhavige algemene voorwaarden in de zin van artikel 6:231 sub b BW.
2. **Opdrachtgever:** de natuurlijke of rechtspersoon aan wie door Emplooi BV een offerte is gericht, aan wie door Emplooi BV personeel beschikbaar wordt gesteld en/of met wie Emplooi BV een Overeenkomst sluit.
3. **Overeenkomst:** zowel de Overeenkomst ten aanzien van Detachering als de Bemiddelingsovereenkomst
4. **Kandidaat:** iedere persoon die zich inschrijft en/of solliciteert bij Emplooi BV en/of contracteert met Emplooi BV of die door Emplooi BV met de Opdrachtgever in contact is gebracht met als doel gedetacheerd en/of bemiddeld te worden.
5. **Arbeidskracht:** iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van Emplooi BV bij of ten behoeve van de Opdrachtgever werkzaamheden verricht.
6. **Detachering:** de Overeenkomst op grond waarvan een werknemer van Emplooi BV aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.
7. **Bemiddelingsovereenkomst:** de afspraak tussen Emplooi BV en de Opdrachtgever tot het verrichten Bemiddelingswerkzaamheden.
8. **Bemiddelingswerkzaamheden (werving en selectie):** alle werkzaamheden waarbij Emplooi BV behulpzaam is bij de werving en selectie van een geschikte werknemer voor een bepaalde functie teneinde tussen de Opdrachtgever en de Kandidaat een (tijdelijk) dienstverband tot stand te brengen.
9. **Partijen:** Emplooi BV en Opdrachtgever gezamenlijk.
10. **Schriftelijk:** onder “schriftelijk” valt in deze algemene voorwaarden ook communicatie per e-mail, fax of digitaal (bijvoorbeeld via een online interface) mits de identiteit van de afzender en integriteit van de inhoud voldoende vaststaat.

Artikel 2. Toepasselijkheid

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle door Emplooi BV gedane aanbiedingen en gesloten Overeenkomsten.
2. De toepasselijkheid van eigen algemene voorwaarden van Opdrachtgever(s) wordt uitgesloten.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende en/of aanvullende bepalingen gelden slechts indien deze vooraf schriftelijk met Emplooi BV zijn overeengekomen.
4. De schriftelijk overeengekomen afwijkingen en/of aanvullingen als bedoeld in lid 3 van dit artikel worden geacht slechts voor de Overeenkomst waarop zij betrekking hebben, te zijn overeengekomen. Voor iedere nieuwe of opvolgende Overeenkomst dient afwijking van deze algemene voorwaarden opnieuw schriftelijk te worden overeengekomen.

5. Wanneer door Emplooi BV gedurende korte of langere tijd al dan niet stilzwijgend afwijkingen van onderhavige algemene voorwaarden zijn toegestaan, laat dat onverlet haar recht alsnog directe en strikte naleving van deze voorwaarden te eisen. De Opdrachtgever kan nimmer enig recht doen (laten) gelden op grond van het feit dat Emplooi BV onderhavige voorwaarden soepel toepast.
6. Indien met Opdrachtgever meerdere (rechts)personen of ondernemingen worden aangeduid, zal ieder van deze (rechts)personen of ondernemingen hoofdelijk gehouden zijn tot nakoming van alle verplichtingen uit de met Emplooi BV gesloten Overeenkomst.
7. Indien één of meer van de bepalingen van onderhavige algemene voorwaarden of enige andere Overeenkomst met Emplooi BV in strijd mochten zijn met een dwingende wetsebepaling of enig toepasselijk rechtsvoorschrift, zal enkel de betreffende bepaling komen te vervallen en zal deze worden vervangen door een door Emplooi BV vast te stellen nieuwe, rechtens toelaatbare en vergelijkbare bepaling.
8. Emplooi BV behoudt zich het recht voor onderhavige voorwaarden op ieder moment te wijzigen. De gewijzigde voorwaarden treden in werking op het aangekondigde tijdstip van inwerkingtreding en gelden ook ten aanzien van reeds gesloten Overeenkomsten. Emplooi BV zal de gewijzigde voorwaarden tijdig aan de Opdrachtgever toezenden. Indien geen tijdstip van inwerkingtreding is medegedeeld, treden wijzigingen jegens de Opdrachtgever in werking, zodra hem de wijziging is medegedeeld.
9. De Opdrachtgever met wie eenmaal op deze voorwaarden werd gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met Emplooi BV gesloten Overeenkomst in te stemmen.
10. Onderhavige voorwaarden zijn eveneens van toepassing op alle Overeenkomsten met Emplooi BV, voor de uitvoering waarvan derden dienen te worden betrokken. Deze derden kunnen jegens de Opdrachtgever een rechtstreeks beroep op de onderhavige voorwaarden doen, waaronder eventuele beperkingen van de aansprakelijkheid.

Artikel 3. Totstandkoming en uitvoering van de Overeenkomst

1. Iedere opdracht zal door middel van een schriftelijke Overeenkomst (met daarin vermelding van de toepasselijkheid van deze voorwaarden) aan Opdrachtgever worden bevestigd.
2. Tenzij Opdrachtgever voor aanvang van de opdracht of binnen acht dagen na ontvangst van de Overeenkomst schriftelijk bezwaar heeft ingediend, wordt de Overeenkomst geacht de afspraken juist en volledig weer te geven.
3. Opdrachtgever is verplicht Emplooi BV in de gelegenheid te stellen en alle medewerking te verlenen om de overeengekomen opdracht uit te voeren of tot stand te brengen. Bij gebreke van deze medewerking zal Emplooi BV uit de verplichtingen van deze Overeenkomst ontslagen zijn.

Artikel 4. Facturatie en betaling

1. Emplooi BV is gerechtigd maandelijks te factureren en de facturen digitaal aan de Opdrachtgever toe te sturen, tenzij anders overeengekomen.
2. Facturering geschiedt op basis van door de Arbeidskracht bij Emplooi BV ingediende werkbriefjes of via het online urenregistratiesysteem van Emplooi BV. Opdrachtgever is verplicht om de urenverantwoording van de Arbeidskracht tijdig te accorderen en vrijwaart Emplooi BV voor alle aanspraken van de Arbeidskracht en (overheids)instanties ter zake, waaronder bestuurlijke boetes op grond van artikel 18b lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Bij gebreke van een tijdige accordering door de Opdrachtgever, geldt de door de Arbeidskracht ingediende urenverantwoording als leidend, behoudens tegenbewijs door de Opdrachtgever.
3. Betaling van facturen dient te geschieden binnen 14 dagen na factuurdatum, op een door Emplooi BV aan te geven bank- of girorekening in de valuta waarin is gefactureerd en zonder verrekening, korting en/of opschorting.
4. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan Emplooi BV werken voor de Opdrachtgever bevrijdend. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de Opdrachtgever aan een Gedetacheerde of Kandidaat zijn

- niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop dit geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen Emplooi BV niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
5. Na het verstrijken van de overeengekomen betalingstermijn verkeert de Opdrachtgever van rechtswege in verzuim zonder dat nadere ingebrekestelling daartoe is vereist.
 6. De Opdrachtgever is vanaf het moment van in verzuim treden over het opeisbare bedrag een rente verschuldigd van 1,5% per maand, tenzij de wettelijke (handels)rente hoger is in welk geval de wettelijke (handels)rente geldt. Alle (buiten)gerechtelijke en redelijke kosten welke Emplooi BV maakt ter verkrijging van voldoening - zowel in als buiten rechte - komen vanaf dat moment voor rekening van de Opdrachtgever. In dat geval is de Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van ten minste 15% van het openstaande bedrag, met een minimum van € 250,00. Indien de werkelijk door Emplooi BV gemaakte en te maken kosten boven dit bedrag uitstijgen, komen deze eveneens voor vergoeding in aanmerking.
 7. Bezwaren tegen (de hoogte van) een factuur dient de Opdrachtgever uiterlijk binnen 7 dagen na factuurdatum schriftelijk aan Emplooi BV kenbaar te maken, op straffe van verval van het recht op betwisting. Betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de Opdrachtgever niet op.
 8. Emplooi BV is steeds gerechtigd, alvorens personeel ter beschikking te stellen of met een eenmaal aangevangen ter beschikkingstelling door te gaan, voldoende zekerheid voor het nakomen van de betalingsverplichtingen van Opdrachtgever te verlangen. Indien de verlangde zekerheid niet of op ongenoegzame wijze wordt verstrekt heeft Emplooi BV het recht de Overeenkomst zonder rechterlijke tussenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden, onverminderd het aan Emplooi BV alsdan toekomende recht op betaling van hetgeen bij beëindiging van de Overeenkomst verschuldigd is wegens reeds ter beschikking gesteld personeel en/of gemaakte kosten.
 9. In geval van liquidatie, faillissement of surséance van betaling van de Opdrachtgever zijn de vorderingen van Emplooi BV en de verplichtingen van de wederpartij jegens Emplooi BV onmiddellijk opeisbaar.

Artikel 5. Duur en beëindiging van de Overeenkomst

1. De Overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde duur, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen of uit de aard van de Overeenkomst anders voortvloeit.
2. Beide Partijen zijn gerechtigd de Overeenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand, tenzij uitdrukkelijk een andere termijn voor opzegging is overeengekomen. Opzegging geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven.

Artikel 6. Ontbinding van de Overeenkomst

1. Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de Overeenkomst te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de Overeenkomst is bepaald - gerechtigd de Overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te zuiveren.
2. Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de Overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
 - a. de andere partij (voorlopige) surséance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend;
 - b. de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d. de andere partij zijn huidige onderneming staakt;

- e. buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de Overeenkomst na te kunnen komen.
- 3. Als de Opdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de Overeenkomst had ontvangen, kan hij de Overeenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Emplooi BV nog niet is uitgevoerd.
- 4. Bedragen die Emplooi BV vóór de ontbinding aan de Opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de Overeenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de Opdrachtgever aan Emplooi BV verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

Artikel 7. Geheimhouding

- 1. De Opdrachtgever zal zonder toestemming van Emplooi BV geen mededelingen doen aan derden over de aanpak van Emplooi BV, haar werkwijze en dergelijke, dan wel communicatie en andere (schriftelijke) berichten afkomstig van Emplooi BV aan derden ter beschikking stellen. Gegevens van de Kandidaten dienen door de Opdrachtgever vertrouwelijk te worden behandeld en mogen niet aan derden worden doorgegeven.
- 2. Emplooi BV en de Opdrachtgever zullen zodanige maatregelen nemen dat alle voor en na het aangaan van de Overeenkomst van de andere partij ontvangen informatie van vertrouwelijke aard zal blijven. Informatie zal in ieder geval als vertrouwelijk worden aangemerkt indien deze door een der partijen als zodanig is aangeduid of wanneer dit vanzelfsprekend is gezien de aard van de informatie.
- 3. Het is Opdrachtgever toegestaan de Arbeidskracht aan geheimhouding te onderwerpen. Opdrachtgever zal daartoe een geheimhoudingsbeding op de overeenkomst met de Arbeidskracht van toepassing verklaren of de Arbeidskracht daartoe een separate geheimhoudingsovereenkomst laten ondertekenen. Emplooi BV is in geen geval aansprakelijk voor een eventuele schending van de geheimhoudingsverplichting door de Arbeidskracht en zal Emplooi BV vrijwaren voor alle aanspraken ter zake.

Artikel 8. Aansprakelijkheid

- 1. Indien Emplooi BV aansprakelijk mocht zijn, dan is deze aansprakelijkheid beperkt tot hetgeen in dit artikel is geregeld.
- 2. Emplooi BV is uitsluitend aansprakelijk voor toerekenbare tekortkomingen in de uitvoering van de opdracht, voor zover deze het gevolg zijn van het niet in acht nemen door Emplooi BV van de zorgvuldigheid, deskundigheid en het vakmanschap waarop bij het uitvoeren van de Overeenkomst in het kader van de betrokken opdracht mag worden vertrouwd.
- 4. De eventuele aansprakelijkheid van Emplooi BV voor schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot vergoeding van de directe schade en is in ieder geval beperkt tot het bedrag dat in het desbetreffende geval door de verzekeraar van Emplooi BV wordt uitgekeerd. Indien de Overeenkomst langer dan 6 maanden voortduurt, is de aansprakelijkheid verder beperkt tot de bedragen die over de 6 maanden direct voorafgaande aan het ontstaan van de schade aan de Opdrachtgever in rekening werden gebracht. De door Emplooi BV te vergoeden schade zal nimmer het gefactureerde bedrag voor de opdracht overschrijden.
- 3. Voor indirecte schade, waaronder letselschade, schade door bedrijfsstagnatie, gederfde omzet en winst, gemiste besparingen en gevolgschade, is Emplooi BV nimmer aansprakelijk.
- 4. Emplooi BV is niet aansprakelijk voor schade, van welke aard ook, die ontstaat doordat Emplooi BV is uitgegaan van door of namens de Opdrachtgever verstrekte onjuiste en/of onvolledige informatie en gegevens.
- 5. Emplooi BV zal zich tegen de wettelijke aansprakelijkheid adequaat en genoegzaam verzekerd houden en de Opdrachtgever op eerste verzoek inzage geven in de betreffende polis(voorwaarden), alsmede Opdrachtgever van

bewijs voorzien inzake premiebetaling. Voor schade, waarvoor de door Emplooi BV afgesloten wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geen dekking biedt, kan Emplooi BV nimmer aansprakelijk gehouden worden.

6. Opdrachtgever vrijwaart Emplooi BV voor alle aanspraken van de Arbeidskracht die samenhangen met de uitvoering van de werkzaamheden door de Arbeidskracht. Opdrachtgever is verplicht ter zake een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade af te sluiten en voor de duur van de Overeenkomst afgesloten te houden.
5. De in dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Emplooi BV.
6. Emplooi BV heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de Opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van Emplooi BV maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.
7. Alle vorderingen uit hoofde van aansprakelijkheid komen te vervallen na het verstrijken van een periode van 12 maanden na uitvoering van de betreffende Overeenkomst waarop de aansprakelijkheid betrekking heeft.
8. Opdrachtgever vrijwaart Emplooi BV voor aanspraken van derden met betrekking tot opdracht, uit welke hoofde dan ook.

Artikel 9. Overmacht

1. In geval van overmacht van Emplooi BV zullen haar verplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst worden opgeschort, zolang de overmachtstoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Emplooi BV onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Overeenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
2. Zodra zich bij Emplooi BV een overmachtstoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de Opdrachtgever.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zolang de overmachtstoestand voortduurt, zullen de verplichtingen van Emplooi BV zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.
5. Als de overmachtstoestand 60 dagen heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan 60 dagen zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de Overeenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De Opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Overeenkomst gehouden de door hem aan Emplooi BV verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachtstoestand, aan Emplooi BV te betalen.
6. Emplooi BV is tijdens de overmachtstoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Overeenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

Artikel 10. Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op alle door Emplooi BV gesloten en te sluiten Overeenkomsten is uitsluitend het Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen – daaronder begrepen die, welke slechts door één der partijen als zodanig worden beschouwd – welke ontstaan naar aanleiding van een Overeenkomst waarop de onderhavige voorwaarden geheel of gedeeltelijk van toepassing zijn, of naar aanleiding van andere Overeenkomsten welke een uitvloeisel zijn van een dergelijke Overeenkomst, zullen worden beslecht door de bevoegde rechter van de vestigingsplaats van Emplooi BV, tenzij een

dwingende wetsbepaling zich hiertegen verzet. Dit laat onverlet dat Emplooi BV met de Opdrachtgever kan overeenkomen het geschil te laten beslechten door middel van onafhankelijke arbitrage.

HOOFDSTUK 2. DETACHERING

De in dit hoofdstuk “Detachering” vermelde bepalingen zijn, naast de algemene bepalingen (Hoofdstuk 1. Algemeen) van deze algemene voorwaarden, van toepassing op alle door Emplooi BV gesloten Overeenkomsten met betrekking tot Detachering.

Artikel 11. Tarieven

1. De Opdrachtgever is aan Emplooi BV het opdrachtgeverstarief verschuldigd, indien een door Emplooi BV aan Opdrachtgever of daaraan gelieerde onderneming voorgestelde werknemer aan de Opdrachtgever of daaraan gelieerde onderneming wordt gedetacheerd of anderszins, direct of indirect, al dan niet via derden of voor eigen rekening werkzaam is bij Opdrachtgever of gelieerde ondernemingen.
2. De uurtarieven voor terbeschikkingstelling van personeel door Emplooi BV zijn exclusief omzetbelasting, doch inclusief werkgeverslasten, tenzij anders overeengekomen. Opdrachtgever verstrekt Emplooi BV volledige informatie omtrent de bij de Opdrachtgever geldende beloning. Indien Emplooi BV een boete ontvangt wegens foutieve opgave van deze inlenersbeloning door Opdrachtgever, zijn de kosten van de boete volledig voor rekening van Opdrachtgever (inclusief eventuele gevolgschade voor Emplooi BV).
3. Tariefopgaven worden slechts gedaan op basis van de op het tijdstip van het doen van die opgave geldende tarieven, lonen, premies, belastingen, werkgeverslasten, reserveringen en bureaumarge.

Artikel 12. Tariefwijziging

Emplooi BV is gerechtigd het tarief jaarlijks te verhogen op basis van de CBS index cao lonen per uur. Ook worden in het tarief één of meer van onderstaande kostenverhogingen geheel of evenredig verwerkt: wijziging als gevolg van een overheidsmaatregel of ander bindend voorschrift van beloning of arbeidsvoorwaarden van het ingezette personeel, wijziging van sociale lasten en premies, wijziging van de fiscale wetgeving, invoering van een algemeen verbindend voorschrift van nieuwe lasten of premies of wijziging van het werkgeversaandeel hierin en/of andere facturen die het uurtarief van het personeel mede bepalen. Emplooi BV is gerechtigd om bij een vanuit de inlenersbeloning verplichte salarisverhoging, het tarief met hetzelfde percentage als de cao verhoging te laten stijgen.

Artikel 13. Ziekte van ter beschikking gestelde werknemer

In geval van ziekte korter dan acht weken van het door Emplooi BV ingezette personeel is zij niet gehouden voor vervanging van personeel zorg te dragen. In geval van ziekte langer dan acht weken treden Opdrachtgever en Emplooi BV met elkaar in overleg over de vervanging van het ingezette personeel. Emplooi BV heeft hierbij een inspanningsverplichting en is niet aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever lijdt, indien Emplooi BV niet tijdig in een andere geschikte werknemer kan voorzien.

Artikel 14. Betaling aan ter beschikking gestelde werknemer

Emplooi BV staat in voor de betaling van het loon van het ingezette personeel en voor de betaling van de verschuldigde loonbelasting en premies werknemers/volksverzekeringen. Naast Emplooi BV is de Opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk jegens de Arbeidskracht voor de voldoening van het aan de Arbeidskracht verschuldigde loon, tenzij de Opdrachtgever ter zake de eventuele onderbetaling geen verwijt kan worden gemaakt.

Artikel 15. Aangaan dienstverband met werknemer

1. De Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een ter beschikking gestelde werknemer, wanneer deze via Emplooi BV ten minste 1500 gewerkte uren bij Opdrachtgever heeft gewerkt en mits aan de hierna in dit artikel vermelde voorwaarden wordt voldaan.
2. De Opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de werknemer aan te gaan brengt Emplooi BV hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft.
3. De Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding aangaan met een werknemer, zolang de Overeenkomst tussen de werknemer en Emplooi BV niet rechtsgeldig is geëindigd.
4. Indien de Opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in dit artikel bepaalde een arbeidsverhouding aangaat met een werknemer, die aan hem ter beschikking wordt of werd gesteld op basis van een opdracht voor onbepaalde tijd, vóór dat die werknemer op basis van die opdracht 1500 uren heeft gewerkt is de Opdrachtgever aan Emplooi BV een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief over 1500 uren minus de op basis van de opdracht reeds door die werknemer gewerkte uren, onverminderd het recht van Emplooi BV in plaats daarvan een andere (op dat moment) redelijke vergoeding te vorderen.
5. Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een werknemer, die aan hem ter beschikking wordt of werd gesteld op basis van een opdracht voor bepaalde tijd, is de Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief (berekend over de overeengekomen of gebruikelijke uren en meer/overuren) over de resterende duur van de opdracht of ingeval van een opdracht die tussentijds opzegbaar is over de niet in acht genomen opzegtermijn, met dien verstande dat de Opdrachtgever altijd ten minste de onder lid 4 van dit artikel genoemde vergoeding is verschuldigd.
6. Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de werknemer binnen 3 maanden nadat diens terbeschikkingstelling (ongeacht of deze was gebaseerd op een opdracht voor bepaalde of onbepaalde tijd) aan de Opdrachtgever is geëindigd, is hij de onder lid 4 van dit artikel bedoelde vergoeding verschuldigd. Dit geldt zowel in het geval dat de Opdrachtgever de werknemer hiertoe rechtstreeks of via derden heeft benaderd als wanneer de werknemer rechtstreeks of via derden bij de Opdrachtgever heeft gesolliciteerd.
7. Indien een (potentiële) Opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van Emplooi BV in contact is gekomen met een (aspirant) werknemer, bijvoorbeeld doordat deze door Emplooi BV aan hem is voorgesteld, en die (potentiële) Opdrachtgever binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gekomen een arbeidsverhouding met die (aspirant)werknemer aangaat zonder dat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is die potentiële Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 25% van het opdrachtgeverstarief, dat voor de betrokken werknemer van toepassing zou zijn geweest indien de terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen, over 1500 uren.
8. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een werknemer verstaan: het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de Opdrachtgever met de werknemer voor hetzelfde of ander werk; het aanstellen van de werknemer als ambtenaar voor hetzelfde of ander werk; het ter beschikking laten stellen van de betreffende werknemer aan de Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere detacheringsonderneming) voor hetzelfde of ander werk; het aangaan van een arbeidsverhouding door de werknemer met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij de Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander.

Artikel 16. Toezicht en plaats van uitvoering

1. Werkzaamheden die in het kader van de uitvoering van een opdracht of project door de Arbeidskracht worden uitgevoerd, vinden plaats onder verantwoordelijkheid, leiding en toezicht van Opdrachtgever, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Ten aanzien van het door Emplooi BV ingezette personeel geldt dat de Opdrachtgever

verantwoordelijk is voor nakoming van de wettelijke verplichtingen ten aanzien van veiligheid en arbeidsomstandigheden, voor zover de werkzaamheden op locatie van Opdrachtgever (of diens Opdrachtgever) plaatsvinden.

2. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan een aan hem ter beschikking gestelde werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Emplooi BV buiten Nederland tewerk te stellen of anderszins te verplichten of te verzoeken in verband met de werkzaamheden naar een plaats buiten Nederland te gaan. De Opdrachtgever dient de werknemer onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren zodra Emplooi BV haar toestemming aan de Opdrachtgever intrekt.
3. Het is Opdrachtgever niet toegestaan de van Emplooi BV ingeleende Arbeidskracht door te lenen aan een derde, behoudens andersluidende, schriftelijke afspraken.

Artikel 17. Voortgang

Voor de voortgang van het project of de opdracht worden wekelijks door medewerkers voortgangsrapportages bijgehouden. De Opdrachtgever is gehouden erop toe te zien dat het aantal gewerkte uren, overuren en verlofuren juist en duidelijk zijn ingevuld en ondertekend de rapportage voor akkoord. Opdrachtgever staat in voor de tekenbevoegdheid van zijn personeel en aanvaardt de verantwoordelijkheid voor de ondertekening van de rapportages.

Artikel 18. Facturatie

Facturatie geschiedt op basis van nacalculatie van het aantal gewerkte uren. De periodieke facturen van Emplooi BV zijn samengesteld met behulp van de door Opdrachtgever ondertekende voortgangsrapportages. Onkosten die worden gemaakt door medewerkers van Emplooi BV en die niet in de overeenkomst staan gespecificeerd komen voor rekening van de Opdrachtgever.

HOOFDSTUK 3. WERVING EN SELECTIE

De in dit hoofdstuk "Werving en selectie" vermelde bepalingen zijn, naast de algemene bepalingen (Hoofdstuk 1. Algemeen) van deze algemene voorwaarden, van toepassing op alle door Emplooi BV gesloten Overeenkomsten met betrekking tot Bemiddelingswerkzaamheden.

Artikel 19. Tarieven en facturatie

1. Emplooi BV brengt bij een geslaagde uitvoering van een opdracht tot werving en selectie een honorarium in rekening, als volgt te berekenen: 20% van het bruto jaarsalaris (incl. 13e maand en vakantiegeld) waarbij een ondergrens van het jaarsalaris van € 45.455,- wordt gehanteerd. Dit honorarium vermeerderd met BTW wordt in twee gelijke termijnen gefactureerd. De eerste termijn wordt op datum van indiensttreding gefactureerd. De tweede termijn wordt gefactureerd op de eerste dag na verstrijken van de wettelijke proeftijd.
2. De berekening van het honorarium is gebaseerd op het bruto jaarsalaris (incl. 13e maand en vakantiegeld) dat de geselecteerde Kandidaat na indiensttreding bij de Opdrachtgever gaat verdienen. Indien in de salarisopbouw sprake is van emolumenten in de vorm van bonussen dan worden hierover tussen Opdrachtgever en Emplooi BV nadere afspraken gemaakt met als doel deze emolumenten in berekening van het honorarium te betrekken. Bij berekening van het honorarium van een deeltijdfunctie wordt uitgegaan van het bruto jaarsalaris in het geval het een fulltime functie zou betreffen.
3. Indien de door Emplooi BV geselecteerde Kandidaat binnen een maand na indiensttreding niet meer bij Opdrachtgever werkzaam is, zal alleen het eerste gedeelte van het honorarium, wat op de dag van indiensttreding is gefactureerd, voldaan moeten worden.

Artikel 20. Selectie van Kandidaten

1. De Kandidaat wordt geacht te zijn geselecteerd nadat de Opdrachtgever zijn/haar curriculum vitae of resumé toegestuurd heeft gekregen, of indien Kandidaat mondeling is voorgesteld door Emplooi BV. Indien Kandidaat aan Opdrachtgever is voorgesteld/geselecteerd en aanvankelijk door Opdrachtgever is afgewezen of aanvankelijk zelf het aanbod voor indiensttreding bij Opdrachtgever heeft afgewezen en binnen 6 maanden na introductiedatum door Opdrachtgever wordt aangenomen, in welke hoedanigheid dan ook, is Opdrachtgever gehouden alsnog het volledig overeengekomen honorarium voor de Bemiddelingswerkzaamheden aan Emplooi BV te voldoen en is het aan Opdrachtgever te bewijzen dat Kandidaat niet is aangenomen.
2. Indien Opdrachtgever een schriftelijk arbeidsaanbod intrekt zonder dat dit de Kandidaat kan worden verweten en nadat Kandidaat het aanbod reeds heeft aanvaard, dient Opdrachtgever het volledig overeengekomen honorarium voor de Bemiddelingswerkzaamheden te betalen. Indien Opdrachtgever een extra Kandidaat aanneemt uit de door Emplooi BV voorgedragen Kandidaten zal voor deze bemiddeling eveneens het volledig overeengekomen honorarium voor de Bemiddelingswerkzaamheden in rekening worden gebracht.

Artikel 21. Inspanningsverplichting

1. Een opdracht tot het aantrekken van personeel geldt als een inspanningsverbintenis. Voor de beslissing met een door Emplooi BV voorgedragen Kandidaat een arbeidsovereenkomst aan te gaan blijft Opdrachtgever verantwoordelijk. Voor tekortkomingen van of veroorzaakte schade door voorgedragen Kandidaten aanvaardt Emplooi BV geen aansprakelijkheid.
2. Door Emplooi BV worden geen garanties of waardeoordelen gegeven over een voorgedragen Kandidaat, noch expliciet, noch impliciet. Emplooi BV aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid, noch voor het niet uitvoeren van of niet voldoen aan de arbeidsvoorwaarden door Kandidaat, noch voor het zich voordoen van verliezen, schade of vertragingen voortvloeiend uit het voordragen van de Kandidaat of diens indiensttreding bij Opdrachtgever.