

Algemene Voorwaarden NL-Jobs

Dossiernummer 27291655

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN	3
Artikel 1. Handelsnaam	3
Artikel 2. Definities	3
Artikel 3. Toepasselijkheid van deze algemene voorwaarden	5
Artikel 4. Totstandkoming overeenkomst	5
Artikel 5. Wijze van facturering en betalingsvoorwaarden	6
Artikel 6. Ontbinding	7
Artikel 7. Aansprakelijkheid en Arbeidsomstandigheden	8
Artikel 8. Overmacht	9
Artikel 9. Opschorting door Opdrachtgever	10
Artikel 10. Geschillen	11
Hoofdstuk 2. VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN	11
Artikel 11. Opdracht, terbeschikkingstelling en vervanging	11
Artikel 12. Opzegtermijnen	13
Artikel 13. Functie en arbeidstijd	14
Artikel 14. Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	15
Artikel 15. (Uur)beloning en overige vergoedingen van de Uitzendkracht	15
Artikel 16. Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door opdrachtgever met de uitzendkracht	17
Artikel 17. Selectie van Uitzendkrachten	19
Artikel 18. Overige verplichtingen van de Opdrachtgever	19
Artikel 19. Goede uitoefening van leiding en toezicht	19
Artikel 20. Geheimhouding	20
Artikel 20. Aansprakelijkheid uitzendonderneming	20

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Handelsnaam

NL-Jobs is een handelsnaam van Oranjevliet B.V., Oranjevliet Nederland B.V., NL-Jobs Holland en NL-Jobs Uitzendbureau. In de onderstaande Algemene Voorwaarden heeft de aanduiding 'NL-Jobs' betrekking op zowel Oranjevliet B.V., Oranjevliet Nederland B.V., NL-Jobs Holland als NL-Jobs Uitzendbureau.

Artikel 2. Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon, die door een Uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690BW is aangegaan met een Uitzendonderneming teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde;
2. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die zich door tussenkomst van een uitzendonderneming voorziet van uitzendkrachten, als bedoeld in lid 7 van dit artikel;
3. **Opdrachtnemer:** de in Nederland gevestigde onderneming die op basis van een Uitzendovereenkomst Uitzendkrachten ter beschikking stelt aan Opdrachtgever;
4. **Opdrachtgeverstarief:** het bedrag per uur dat de Opdrachtgever aan NL-Jobs verschuldigd is voor de Terbeschikkingstelling van de uitzendkracht;
5. **Inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de Uitzendkracht. op grond van de ABU cao 2022-2023 bestaat de inlenersbeloning uit de volgende elementen:

- het geldende periodeloon in de schaal behorende bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld;
- de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung (naar keuze van de uitzendonderneming te compenseren in tijd of geld);
- alle toeslagen;
- initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- alle kostenvergoedingen;
- periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
- eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
- thuiswerkvergoedingen;
- vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).

- 6. Inleenovereenkomst:** de overeenkomst tussen NL-Jobs en Opdrachtgever op basis waarvan een Uitzendkracht ten behoeve van die opdrachtgever door tussenkomst van het uitzendbureau werkzaamheden zal verrichten;
- 7. Opdracht:** de overeenkomst tussen de Opdrachtgever en NL-Jobs op grond waarvan (en in zoverre telkens) een enkele Uitzendkracht, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, door het uitzendbureau aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld – daaronder mede begrepen de overeenkomst die wordt voorgezet door Terbeschikkingstelling van een vervangende Uitzendkracht – om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten, zulks tegen betaling van het Opdrachtgeverstarief;
- 8. Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een Uitzendkracht in het kader van een Opdracht door NL-Jobs aan Opdrachtgever;
- 9. Cao voor Uitzendkrachten:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds;
- 10. Uitzendbeding:** de bepaling in de uitzendovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, inhoudend dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW);

11. Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over uitzendkrachten, wordt

bedoeld: mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 3. Toepasselijkheid van deze algemene voorwaarden

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van NL-Jobs en op iedere Inleenovereenkomst tussen NL-Jobs en een Opdrachtgever waarop NL-Jobs deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen NL-Jobs en een Opdrachtgever, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
2. De Opdrachtgever met wie eenmaal op deze voorwaarden werd gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met NL-Jobs gesloten Inleenovereenkomst in te stemmen.
3. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
4. NL-Jobs is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de Opdrachtgever voor zover die afwijken van deze algemene voorwaarden.
5. Indien enige bepaling uit deze algemene voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze algemene voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.

Artikel 4. Totstandkoming overeenkomst

1. De Inleenovereenkomst met NL-Jobs komt eerst tot stand wanneer wij een aan ons gegeven order schriftelijk hebben aanvaard. Een overeenkomst wordt geacht tot stand te zijn gekomen op het moment waarop de Inleenovereenkomst is getekend en de aan de Inleenovereenkomst toegevoegde bijlagen volledig ingevuld aan ons geretourneerd zijn.
2. Eventuele aanvullende afspraken en/of toezeggingen gemaakt en/of gedaan door onze medewerkers, of namens NL-Jobs gemaakt en/of gedaan door andere personen die als vertegenwoordiger optreden, binden NL-Jobs alleen indien deze afspraken en/of toezeggingen door onze tot vertegenwoordiging bevoegde bestuurder(s) zijn bevestigd.

Artikel 5. Wijze van facturering en betalingsvoorwaarden

1. De facturen van NL-Jobs zijn gebaseerd op de door de Opdrachtgever toegezonden urenregistratie.
2. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het bijhouden van een juiste, tijdige en volledige urenregistratie.
3. Bij verschil tussen een bij NL-Jobs ingeleverde urenregistratie en het door de Opdrachtgever behouden afschrift daarvan, geldt het bij NL-Jobs ingeleverde exemplaar als juist, tenzij de Opdrachtgever het tegendeel aantoont. Eventuele financiële gevolgen hiervan zijn voor rekening van de Opdrachtgever.
4. Indien de Opdrachtgever niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan NL-Jobs besluiten om de Opdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. NL-Jobs zal hiertoe niet overgaan zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met Opdrachtgever heeft plaatsgevonden.
5. Facturatie vindt wekelijks plaats, Opdrachtgever dient er voor zorg te dragen dat de facturen van NL-Jobs zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald.
6. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan NL-Jobs werken voor de Opdrachtgever bevrijdend. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten aan de Uitzendkracht door Opdrachtgever zijn niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen zijn niet aan NL-Jobs gericht en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
7. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door Opdrachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag, is hij met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is Opdrachtgever tevens een vertragingsrente van 1% per maand, een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenende, over het bruto factuurbedrag aan NL-Jobs verschuldigd.
8. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die NL-Jobs moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door Opdrachtgever, zijn voor rekening van Opdrachtgever. De buitengerechtigde incassokosten van NL-Jobs, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.

9. Tariefwijzigingen ten gevolge van CAO-verplichtingen en wettelijk vastgestelde loon en/of lastenverhogingen zoals premies sociale verzekeringen, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan Opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de Opdrachtgever verschuldigd, ook indien deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een Inleenovereenkomst.

Artikel 6. Ontbinding

1. Indien een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de Inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de Inleenovereenkomst is bepaald - gerechtigd de Inleenovereenkomst 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 tekortkoming te zuiveren.
2. Voorts zijn partijen gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechtte de Inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden indien:
 - a. een van de partijen (voorlopige) surséance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend;
 - b. een van de partijen zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c. de onderneming van een van de partijen wordt geliquideerd;
 - d. een van de partijen 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 Inleenovereenkomst na te kunnen komen.
3. Indien Opdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de Inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de Inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens NL-Jobs nog niet is uitgevoerd.
4. Bedragen die NL-Jobs vóór de ontbinding aan opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de Inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door Opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

5. Indien Opdrachtgever, na ter zake in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de Inleenovereenkomst niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is NL-Jobs gerechtigd haar verplichtingen jegens Opdrachtgever op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens Opdrachtgever gehouden te zijn. Hiertoe is NL-Jobs eveneens gerechtigd in de onder lid 2 van dit artikel bedoelde omstandigheden.

Artikel 7. Aansprakelijkheid en Arbeidsomstandigheden

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

1. De Opdrachtgever is jegens de uitzendkracht en NL-Jobs verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. Opdrachtgever is gehouden om aan de Uitzendkracht en aan NL-Jobs tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. Opdrachtgever geeft de Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE)¹.
3. Indien de aard van de arbeid en/of de omstandigheden waaronder deze wordt verricht zulks vereisen, verstrekt de Opdrachtgever persoonlijke beschermingsmiddelen aan de Uitzendkracht.
4. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is NL-Jobs niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de Uitzendkracht of aan zaken dan wel personen bij of van de Opdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:
 - a. de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht door NL-Jobs aan de Opdrachtgever, ook wanneer mocht blijken dat die Uitzendkracht niet blijkt te voldoen aan de door de Opdrachtgever aan hem gestelde vereisten uit lid 1 van dit artikel;

¹ Op grond van de Arbo-wet 1998 bent u als werkgever verplicht een Risico -Inventarisatie & -Evaluatie te hebben (RI&E). Een RI&E houdt in dat u nagaat of er in uw bedrijf voldoende voorzorgsmaatregelen zijn getroffen om schade aan de gezondheid van u en uw werknemers te voorkomen en of er meer kan/moet worden gedaan. En zo ja, wat dan precies. Dit onderzoek moet schriftelijk worden vastgelegd. Een Plan van Aanpak met verbeteringsmaatregelen maakt deel uit van de RI&E. Het doel van de risico-evaluatie is om te bepalen aan welke aspecten aandacht moet worden geschonken om gevaren (en dus ongevallen) te voorkomen.

- b. eenzijdige opzegging van de Uitzendovereenkomst door de Uitzendkracht;
 - c. toedoen of nalaten van de Uitzendkracht, de Opdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de Uitzendkracht.
- 5. Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 4 van dit artikel. Op eerste verzoek verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan NL-Jobs.
- 6. Opdrachtgever vrijwaart NL-Jobs tegen eventuele vorderingen van de Uitzendkracht of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 4 van dit artikel geleden door die Uitzendkracht of derden.
- 7. Indien NL-Jobs alsnog door een Uitzendkracht of derde aansprakelijk wordt gesteld en NL-Jobs gehouden is de schade te vergoeden behoudt NL-Jobs zich het recht voor zich te beroepen op zijn regresrecht op Opdrachtgever ter hoogte van het totaal door NL-Jobs voldane bedrag aan Uitzendkracht of derde.
- 8. De in leden 1, 2, 3 en 4 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van NL-Jobs en/of diens leidinggevend personeel.
- 9. Indien de Uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal Opdrachtgever NL-Jobs hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een rapport wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval zodanig wordt vastgelegd, dat daaruit met een redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van een dergelijk bedrijfsongeval of een dergelijke beroepsziekte. NL-Jobs zal de bevoegde instanties hiervan op de hoogte stellen.

Artikel 8. Overmacht

- 1. In geval van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW van NL-Jobs zullen haar verplichtingen uit hoofde van de Inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmacht toestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van NL-Jobs onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Inleenovereenkomst 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 NL-Jobs een overmacht toestand 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 overmacht toestand voortduurt, zullen de verplichtingen van NL-Jobs zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmacht toestand zijn ontstaan.
5. Indien de overmacht toestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmacht toestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de Inleenovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn.
De Opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Inleenovereenkomst gehouden de door hem aan NL-Jobs verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan NL-Jobs te betalen.
6. NL-Jobs is tijdens de overmacht toestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Inleenovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

Artikel 9. Opschorting door Opdrachtgever

1. Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de Uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
 - dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; en
 - Opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de Uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld; en
 - de Uitzendonderneming jegens de Uitzendkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO. De Opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het Opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.

3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de uitzendkracht of de uitzendkracht niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan NL-Jobs het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 10. Geschillen

1. Op de Inleenovereenkomst, Algemene Voorwaarden en overige opdrachten en overeenkomsten is uitsluitend het Nederlands recht van toepassing.
2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de Inleenovereenkomst is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.
3. Voor zover de berechting van dergelijke geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarbinnen NL-Jobs is gevestigd.

Hoofdstuk 2. VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

Artikel 11. Opdracht, terbeschikkingstelling en vervanging

Een Opdracht wordt schriftelijk of per e-mail aan NL-Jobs doorgegeven. In de Opdracht wordt de duur van de Terbeschikkingstelling vermeld of, wanneer deze op voorhand nog niet duidelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke schatting daarvan. Ook wordt het aantal Uitzendkrachten en de aard van de werkzaamheden vermeld.

De Opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

a. De Opdracht voor bepaalde tijd

1. De Opdracht voor bepaalde tijd is de Opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode; dat wil zeggen voor een vooraf vastgestelde kalenderperiode of voor een periode die eindigt op een vooraf vastgestelde datum,
 - óf voor een bepaalbare periode; dat wil zeggen voor een periode die eindigt doordat zich een objectief bepaalbare gebeurtenis voordoet (een gebeurtenis onafhankelijk van de wil van partijen); hierbij kunnen meerdere gebeurtenissen worden omschreven, met dien verstande dat de opdracht eindigt door het intreden van een van de afzonderlijke gebeurtenissen,
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.

b. De Opdracht voor onbepaalde tijd

1. De Opdracht voor onbepaalde tijd is de Opdracht die niet wordt aangegaan voor bepaalde tijd.

c. Bepalingen die gelden voor alle opdrachten

1. Het recht van (tussentijdse) opzegging kan schriftelijk aan nadere voorwaarden en/of aan nadere of afwijkende andere termijnen worden verbonden. Op de Opdrachtgever rust de bewijslast dat tijdig is opgezegd.
2. Elke Opdracht eindigt van rechtswege indien (en op het tijdstip dat) de Uitzendovereenkomst tussen NL-Jobs en de Uitzendkracht is geëindigd en deze Uitzendovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever.
3. Elke Opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat een van beide partijen de ontbinding van de Opdracht inroept omdat de andere partij in verzuim is, in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

Indien NL-Jobs de ontbinding op een van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de Opdrachtgever waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de Opdrachtgever besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen.

d. De Terbeschikkingstelling

1. Het einde van de Opdracht betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Opdracht door de Opdrachtgever houdt in het verzoek van Opdrachtgever aan NL-Jobs om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht rechtsgeldig is geëindigd respectievelijk waartegen de Opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
2. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de uitzendonderneming de uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever.
3. De opdrachtgever informeert de uitzendonderneming tijdig omtrent het eindigen of voortzetten van de opdracht, teneinde de uitzendonderneming in staat te stellen haar verplichtingen ter zake een wettelijke aanzegtermijn juist en volledig na te komen.
4. Opdrachtgever is gedurende de looptijd van een Opdracht gerechtigd NL-Jobs schriftelijk te verzoeken een Terbeschikkingstelling te beëindigen om een andere reden dan bedoeld in het vorige lid, mits dat bij de Opdracht schriftelijk is overeengekomen.

5. Opdrachtgever zal bij een dergelijk verzoek een termijn in acht nemen van ten minste veertien kalenderdagen. Opdrachtgever zal dit verzoek schriftelijk aan NL-Jobs bevestigen.

e. Vervanging

1. NL-Jobs is gerechtigd om bij beëindiging van de Terbeschikkingstelling gedurende de looptijd van de Opdracht een vervangende Uitzendkracht ter beschikking te stellen voor de resterende duur van de Opdracht.
2. Indien de Uitzendovereenkomst tussen NL-Jobs en de Uitzendkracht niet het Uitzendbeding bevat, kunnen Opdrachtgever en NL-Jobs bij tijdelijke verhindering van de Uitzendkracht om de uitzendarbeid te verrichten - zoals bij ziekte - nader overeenkomen dat NL-Jobs tijdelijk een vervangende Uitzendkracht ter beschikking zal stellen. In dat geval eindigt de Terbeschikkingstelling van de vervangende Uitzendkracht op verzoek van Opdrachtgever zodra de tijdelijke verhindering van de oorspronkelijke Uitzendkracht is geëindigd en wordt de Terbeschikkingstelling van de oorspronkelijke Uitzendkracht hervat, een en ander tenzij partijen schriftelijk anders overeenkomen.
3. NL-Jobs is te allen tijde gerechtigd aan Opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Uitzendkracht door een andere Uitzendkracht onder voortzetting van de Opdracht.
4. NL-Jobs schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien NL-Jobs een Uitzendkracht weliswaar mag vervangen of terugplaatsen, maar deze om welke reden dan ook niet vervangt of terugplaatst. In dat geval is Opdrachtgever ook niet gehouden het Opdrachtgeverstarief te voldoen, tenzij de oorzaak voor het vervangen of terugplaatsen van de Uitzendkracht toerekenbaar is aan de Opdrachtgever.

Artikel 12. Opzegtermijnen

1. De Opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege aan het einde van de periode waarvoor zij is aangegaan.
2. De Opdracht voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Indien de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging is overeengekomen, dient de opzegging schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste veertien kalenderdagen.
4. De Opdracht voor onbepaalde tijd kan te allen tijde worden beëindigd door middel van opzegging, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Opzegging dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van veertien kalenderdagen.

5. Indien de Uitzendkracht een arbeidsovereenkomst met Uitzendbeding heeft en NL-Jobs of de Opdrachtgever de Terbeschikkingstelling wenst te beëindigen, behoeft geen opzegtermijn in acht te worden genomen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
6. De Inleenovereenkomst waarbij de aan Opdrachtgever ter beschikking gestelde Uitzendkracht op basis van een Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is eindigt slechts door het verstrijken van de overeengekomen contractduur, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. NL-Jobs zal de Opdrachtgever hierop schriftelijk attenderen vóór het aangaan van de Inleenovereenkomst.
7. Indien de Opdrachtgever de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht die op basis van een Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is tussentijds wenst te beëindigen, zal de Opdrachtgever aan NL-Jobs de onkosten die het dientengevolge lijdt, verschuldigd zijn.
8. Indien de Opdrachtgever de Terbeschikkingstelling wenst te beëindigen terwijl de Uitzendkracht op basis van een Uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam is, geldt een opzegtermijn van 20 werkdagen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 13. Functie en arbeidstijd

1. Voor aanvang van de Opdracht verstrekt de Opdrachtgever de omschrijving van de functie die uitzendkracht dient uit te oefenen. Als op enig moment blijkt dat die functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uitgeoefende functie, zal Opdrachtgever aan NL-Jobs onverwijld de passende functieomschrijving aanreiken. De functie, zoals hiervoor aangegeven kan tijdens de Opdracht worden aangepast, als de Uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op goed werkgeverschap of op (komende) wet- en regelgeving, de CAO voor Uitzendkrachten of rechtspraak. Indien aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert NL-Jobs de beloning van de Uitzendkracht en het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. Opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan NL-Jobs verschuldigd.
2. De werktijden, het aantal uren en de rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij bij Opdracht anders is overeengekomen. De werktijden, het aantal uren en de rusttijden van de Uitzendkracht zullen niet meer respectievelijk niet minder belopen dan rechtens bij Opdrachtgever is toegestaan. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de betreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren.

3. De Opdrachtgever ziet erop toe dat de Uitzendkracht de rechte toegestane arbeidstijden en de overeengekomen arbeidsduur niet overschrijdt.
4. De vakantie van de Uitzendkracht en de bijzondere verlofregeling worden geregeld conform de wet en eventueel toepasselijke CAO.

Artikel 14. Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

Opdrachtgever dient NL-Jobs bij het aangaan van de Opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Opdracht, opdat NL-Jobs 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 Opdrachtgever NL-Jobs onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien Opdrachtgever nalaat om NL-Jobs tijdig te informeren, is Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan NL-Jobs het Opdrachtgeverstarief doen over het krachtens de Opdracht voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 15. (Uur)beloning en overige vergoedingen van de Uitzendkracht

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de uitzendkracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en informatie over alle elementen van de inlenersbeloning (wat betreft hoogte en tijdstip: alleen en voor zover op dat moment bekend) aan de uitzendonderneming.
2. De beloning van de uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen, uitkeringen en (kosten)vergoedingen, wordt vastgesteld in overeenstemming met de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op het bedrijf van Opdrachtgever geen CAO van toepassing is, wordt bij de bepaling van de beloning en overige vergoedingen van de Uitzendkracht uitgegaan van de maatstaven die daarvoor worden gehanteerd binnen het bedrijf van de Opdrachtgever. Met dien verstande dat in ieder geval rekening wordt gehouden met de wijze van bepaling daarvan voor het, met de Uitzendkracht vergelijkbaar, vast personeel in dienst van de Opdrachtgever in dezelfde leeftijd, in dezelfde functie en rekening houdend met dezelfde ervaring.

4. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan de uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving en/of de cao. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, is de uitzendonderneming gerechtigd de beloning van de uitzendkracht én het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig te corrigeren. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief aan de uitzendonderneming verschuldigd vanaf het moment dat de uitzendkracht aanspraak heeft op de hogere beloning op grond van wet- en regelgeving en/of de cao.
5. De opdrachtgever stelt de uitzendonderneming tijdig, in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen. Dit lid is niet van toepassing indien en zo lang als de uitzendkracht wordt beloond overeenkomstig de cao-beloning voor de allocatiegroep.
6. Indien en voor zover voor de uitzendkracht vanwege niet indeelbaarheid een beloning wordt vastgesteld, stelt de opdrachtgever de uitzendonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van een wijziging in het functiegebouw van de opdrachtgever die tot gevolg heeft dat de door de uitzendkracht uitgeoefende functie alsnog in het functiegebouw van de opdrachtgever kan of had moeten worden ingedeeld.
7. Indien bij Opdrachtgever geen met Uitzendkracht vergelijkbare functie wordt bekleed door vast personeel wordt voor de bepaling van de beloning en overige vergoedingen gekeken naar de ABU normtabel zoals opgenomen in de ABU-cao.
8. Alle elementen van de Inlenersbeloning worden aan de opdrachtgever doorberekend.
9. Opdrachtgever is verplicht tot betaling van het Opdrachtgeverstarief over ten minste drie uren per oproep, indien
 - a. Opdrachtgever, nadat de Uitzendkracht is verschenen op de overeengekomen arbeidsplaats, om welke reden dan ook geen, dan wel gedurende minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, tenzij een geringere arbeidsduur dan drie uren is overeengekomen;
 - b. de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de tijdstippen waarop die moet worden verricht niet zijn vastgelegd;
 - c. indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

10. Indien de Opdrachtgever voornemens is de Uitzendkracht een auto ter beschikking te stellen, stelt Opdrachtgever NL-Jobs hier onverwijld van op de hoogte.
11. Uitsluitend in overleg met NL-Jobs komt Opdrachtgever met de Uitzendkracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat NL-Jobs hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Indien Opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de schade te vergoeden die NL-Jobs lijdt, als zij wordt aangeslagen voor naheffing voor de loonheffing, en de bijtelling niet meer bij de Uitzendkracht kan worden ingehouden.

Artikel 16. Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door opdrachtgever met de uitzendkracht

1. Indien de Opdrachtgever met een hem door NL-Jobs ter beschikking gestelde of te stellen Uitzendkracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, dient hij NL-Jobs daarvan onverwijld schriftelijk in kennis te stellen. Partijen zullen alsdan in overleg treden om de wens van de Opdrachtgever te bespreken.
2. Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aangaan indien en voor zover de Uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met NL-Jobs niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft, en indien en voor zover de Opdrachtgever de Opdracht met NL-Jobs niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
3. Indien Opdrachtgever een arbeidsovereenkomst wenst aan te gaan met Uitzendkracht dient het volgende in acht te worden genomen:
 - a. De Opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aan te gaan, brengt NL-Jobs hiervan tijdig schriftelijk of per e-mail op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft. De Opdrachtgever is bekend met de wet- en regelgeving op het gebied van opvolgend werkgeverschap en aanvaardt alle daaruit voortvloeiende verplichtingen. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het onderzoek naar en de beoordeling van het arbeidsverleden van de Uitzendkracht. NL-Jobs kan, voor zover de Wet bescherming persoonsgegevens en aanverwante wet- en regelgeving dit toelaten, op verzoek van de Opdrachtgever informatie over dit arbeidsverleden verschaffen, maar kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid hiervan, mede omdat zij hiervoor afhankelijk is van de Uitzendkracht.

- b. Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een Uitzendkracht, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor onbepaalde tijd, vóórdat die uitzendkracht - op basis van die Opdracht - 2080 uren heeft gewerkt, is de Opdrachtgever aan NL-Jobs een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende tarief over 2080 uren minus de - op basis van de Opdracht - reeds door die Uitzendkracht gewerkte uren. De vergoeding wordt vermeerderd met BTW.
4. Indien een Uitzendkracht door tussenkomst van NL-Jobs aan een mogelijke Opdrachtgever is voorgesteld en deze mogelijke Opdrachtgever met die Uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie vóórdat de Terbeschikkingstelling tot stand komt, is deze mogelijke Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 20% van het Opdrachtgeverstarief, dat voor de betrokken Uitzendkracht van toepassing zou zijn geweest over een periode van 26 weken, indien de Terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen.

Opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien Opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van NL-Jobs in contact is gekomen met de Uitzendkracht.

Ook indien de Uitzendkracht binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden bij de Opdrachtgever solliciteert of indien de Opdrachtgever de Uitzendkracht binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gebracht rechtstreeks of via derden benadert, en naar aanleiding daarvan met de betreffende Uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat, is de Opdrachtgever de vergoeding verschuldigd zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid.
5. De Opdrachtgever (doorlener) die niet zijn eigen personeel uitleent, maar de door hem ingeleende Uitzendkracht op zijn beurt weer uitleent aan een ander, de uiteindelijke Opdrachtgever, is aan NL-Jobs de boete verschuldigd zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel, indien een rechtstreekse arbeidsverhouding wordt aangegaan tussen de uiteindelijke Opdrachtgever en de Uitzendkracht binnen een periode van 1040 te werken uren na aanvang van de Inleenovereenkomst.
6. De opdrachtgever dient te allen tijde een eventueel tussen NL-Jobs en de uitzendkracht overeengekomen concurrentiebeding te eerbiedigen. Op verzoek van de opdrachtgever zal NL-Jobs hem informeren omtrent het bestaan en de inhoud van een zodanig beding.

Artikel 17. Selectie van Uitzendkrachten

1. De Uitzendkracht wordt door NL-Jobs gekozen enerzijds aan de hand van de bij NL-Jobs bekende hoedanigheden en kundigheden van de voor uitzending beschikbare Uitzendkrachten en anderzijds aan de hand van de door Opdrachtgever aan NL-Jobs verstrekte inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden.
2. Niet-functie relevante eisen bij het verstrekken van inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, kunnen niet door Opdrachtgever worden gesteld. In ieder geval behoeven deze niet door NL-Jobs te worden gehonoreerd.
3. Opdrachtgever heeft het recht om indien een Uitzendkracht niet voldoet aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen, zulks binnen 4 uur na de aanvang der werkzaamheden aan NL-Jobs kenbaar te maken.

In dat geval is Opdrachtgever slechts gehouden aan NL-Jobs te betalen de door deze aan de Uitzendkracht verschuldigde beloning en vergoedingen, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de CAO voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 18. Overige verplichtingen van de Opdrachtgever

Indien Uitzendkracht arbeid gaat verrichten na daartoe rechtstreeks door de Opdrachtgever opgeroepen te zijn, wordt NL-Jobs voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling direct door NL-Jobs geïnformeerd in verband met de verplichte Eerste Dag Melding door de uitzendonderneming. Indien Opdrachtgever dit nalaat, is de Opdrachtgever gehouden de eventuele boete of naheffing die NL-Jobs door de Belastingdienst wordt opgelegd wegens het niet of niet tijdig voldoen van de Eerste Dag Melding, aan NL-Jobs te vergoeden.

Artikel 19. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Opdrachtgever kan de Uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij Opdracht en voorwaarden bepaalde, indien NL-Jobs en de Uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
3. Tewerkstelling van de Uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van Opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met NL-Jobs en de Uitzendkracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.

4. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht 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 tenietgegaan.

Artikel 20. Geheimhouding

NL-Jobs zal op nader verzoek van Opdrachtgever in zijn verhouding met de Uitzendkracht bedingen, dat de Uitzendkracht volstrekte geheimhouding dient te betrachten betreffende vertrouwelijke informatie met betrekking tot Opdrachtgever en diens bedrijfsactiviteiten. NL-Jobs is echter niet aansprakelijk voor eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Uitzendkracht.

Artikel 20. Aansprakelijkheid uitzendonderneming

1. NL-Jobs is als goed Opdrachtnemer gehouden zich in te spannen om de Opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover NL-Jobs deze verplichting niet nakomt, is NL-Jobs, met inachtneming van het hierna in lid 3 bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van Opdrachtgever, mits Opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 maand na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij NL-Jobs en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van NL-Jobs.
2. NL-Jobs is, voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in het vorige lid, niet aansprakelijk voor enige schade ten gevolge van onjuiste selectie van een Uitzendkracht, tenzij Opdrachtgever binnen zeven kalenderdagen na aanvang van de Terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake bij NL-Jobs indient en daarbij aantoont, dat de onjuiste selectie het rechtstreekse gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van NL-Jobs.
3. Iedere aansprakelijkheid en/of verplichting van NL-Jobs tot vergoeding van schade van Opdrachtgever, uit hoofde van deze Algemene Voorwaarden of uit welke andere hoofde dan ook, is beperkt tot ten hoogste 20% van het Opdrachtgeverstarief dat betreffende die Uitzendkracht ingevolge de opdracht van toepassing was over de beoogde duur van de Opdracht met een maximum van 26 weken. Dit maximum komt te vervallen, indien er sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van NL-Jobs. Aansprakelijkheid van NL-Jobs voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.
4. NL-Jobs schiet in ieder geval niet tekort jegens Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade:

- a. indien NL-Jobs een aanvraag van Opdrachtgever om een uitzendkracht ter beschikking te stellen, niet in behandeling neemt;
- b. indien de contacten tussen Opdrachtgever en NL-Jobs voorafgaande aan een mogelijke Opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van Opdrachtgever om een Uitzendkracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een Uitzendkracht;
- c. indien NL-Jobs, om welke reden dan ook, een Uitzendkracht niet of niet langer conform de Opdracht ter beschikking kan stellen.

Gezien en getekend voor akkoord op te

Naam Klant

NL Jobs

Contactpersoon

Rita Kostwinder

Functie

Algemeen Directeur