

Algemene Voorwaarden Passie HR B.V.

Gedeponeerd bij de griffie Rechtbank Leeuwarden op 29 maart 2016.

Inhoud

Inleiding bij en toelichting op de algemene voorwaarden Passie HR	3
- Algemeen	3
- Uitzenden/ payroll	3
- De duur van de opdracht	3
- Uitoefening van leiding en toezicht/ aansprakelijkheid	4
- Tarieven	4
- Facturatie en betaling	4
Algemene Voorwaarden Passie HR	5
Artikel 1 – Definities	5
Artikel 2 – Werkingssfeer	5
Artikel 3 – Offertes en totstandkoming van de opdracht	5
Artikel 4 – Aanmelden medewerker en werkprocedure	5
Artikel 5 – Persoonsgegevens van de medewerker	5
Artikel 6 – De opdracht en de terbeschikkingstelling	6
✓ Opdracht	6
✓ Einde arbeidsovereenkomst	6
✓ Einde opdracht	7
✓ Einde terbeschikkingstelling	7
✓ Aangaan van rechtstreekse arbeidsverhouding met de medewerker	7
Artikel 7 – Opschortingsrecht	7
Artikel 8 – Arbeidsomvang, werktijden en scholing	8
Artikel 9 – Vakantie, ADV, verlof en feestdagen	8
✓ Vakantie	8
✓ Atv-dagen	8
✓ Kort verzuim en buitengewoon verlof	9
✓ Feestdagen	9
✓ Kortdurend zorgverlof	9
✓ Studenten en scholieren	9
Artikel 10 – Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	9
Artikel 11 – Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid	9
Artikel 12 – Functie en beloning	10
Artikel 13 – Terbeschikkingstelling zaken	10
Artikel 14 – Auto van de zaak	10
Artikel 15 – Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie	11
Artikel 16 – Goede uitoefening van leiding en toezicht	11
✓ Functioneringsgesprekken	11
✓ Arbeidsconflicten	11
Artikel 17 – Arbeidsomstandigheden en veiligheid	11
Artikel 18 – Aansprakelijkheid opdrachtgever	12
Artikel 19 – Opdrachtgeverstarief	12
Artikel 20 – Bijzondere minimale betalingsverplichting bij korte oproep	13
Artikel 21 – Tijdverantwoording en facturatie	13
Artikel 22 – Betaling	14
Artikel 23 – Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid	14
Artikel 24 – Intellectuele en industriële eigendom	15
Artikel 25 – Geheimhouding	15
Artikel 26 – Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever	15
Artikel 27 – Medezeggenschap	15
Artikel 28 – Geschillen	15
Artikel 29 – Slotbepaling	15

Algemene Voorwaarden Passie HR b.v.

Inleiding bij en toelichting op de Algemene Voorwaarden Passie HR

Algemeen

Voor u liggen de Algemene Voorwaarden van Passie HR. Deze voorwaarden worden gehanteerd voor de terbeschikkingstelling van medewerkers, krachtens overeenkomst van opdracht, door Passie HR B.V., hierna te noemen PHR. PHR maakt onderdeel uit van ET Holding B.V. en is lid van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Deze algemene voorwaarden zijn gebaseerd op de Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten (per 1 januari 2006) van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gedeponereerd bij de griffie van de rechtbank Amsterdam d.d. 21 oktober 2005 onder nummer 17/2005.

Uitzenden/ Payroll

PHR is juridisch werkgever van medewerkers: in het bijzonder uitzendkrachten en payrollmedewerkers. Het verschil tussen een uitzendkracht en een payrollmedewerker wordt bepaald door degene die de selectie van de medewerker heeft gedaan. Bij een uitzendkracht geschiedt de werving & selectie door PHR; bij een payrollmedewerker heeft de opdrachtgever de medewerker zelf geworven en geschiedt enkel het juridisch werkgeverschap / salarisverwerking door PHR.

Tussen de medewerker en PHR bestaat, zoals de wet dat noemt, een uitzendovereenkomst. Dit is een bijzondere arbeidsovereenkomst, waarbij de medewerker door PHR ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgever werkzaamheden te gaan verrichten. De medewerker is daarmee formeel in dienst van PHR.

De uitzendovereenkomst is er in twee varianten:

1. de medewerker is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst 'met uitzendbeding', of
2. de medewerker is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst 'zonder uitzendbeding'.

Een uitzendovereenkomst *met* uitzendbeding betekent dat het einde van de uitzending automatisch het einde van de overeenkomst tussen de medewerker en PHR is. Doorgaans wordt dan gesproken over **uitzending**. Een uitzendovereenkomst *zonder* uitzendbeding betekent dat het einde van de uitzending *niet* automatisch het einde van de overeenkomst tussen de medewerker en PHR is. Doorgaans wordt dan gesproken over **detachering**. PHR biedt de mogelijkheid om met de medewerker een uitzendovereenkomst *zonder* uitzendbeding aan te gaan. Overigens wordt de uitzendovereenkomst met de medewerker zonder uitzendbeding (omdat deze niet wezenlijk verschilt van een 'gewone' arbeidsovereenkomst) ook 'gewoon' **arbeidsovereenkomst** genoemd.

De rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de medewerker van PHR zijn geregeld in de (ABU) CAO voor uitzendkrachten.

Tussen de medewerker en de opdrachtgever bestaat geen arbeidsovereenkomst. De medewerker is echter wel feitelijk werkzaam bij de opdrachtgever. Leiding over en toezicht op de werkzaamheden van de medewerker liggen bij die opdrachtgever.

Tussen de opdrachtgever en PHR bestaat een (overeenkomst van) opdracht, op basis waarvan de medewerker ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever en waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn. Bij die opdracht tussen opdrachtgever en PHR worden afspraken gemaakt over zaken als de arbeidsomvang, de duur van de opdracht en het tarief. Deze afspraken worden schriftelijk overeengekomen of bevestigd.

De belangrijkste onderwerpen uit de algemene voorwaarden worden hierna kort toegelicht¹.

De duur van de opdracht

De duur van de opdracht wordt zo goed mogelijk afgestemd met de opdrachtgever. Er zijn twee mogelijkheden:

1. Een opdracht voor een vaste periode ook wel genoemd voor 'bepaalde tijd': deze kan niet tussentijds beëindigd worden, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.
2. Een opdracht voor een (nog) onbekende periode wordt ook wel een opdracht voor 'onbepaalde tijd' genoemd. Deze kan altijd worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn, tenzij juist is afgesproken dat beëindiging (gedurende een bepaalde periode) niet kan.

In alle gevallen geldt dat de opdracht kan worden beëindigd als de andere partij zich toerekenbaar niet aan de afspraken houdt of in betalingsonmacht verkeert (bijvoorbeeld in een toestand van (aanvraag van) surséance van betaling of faillissement). Ook eindigt de opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie tussen Passie HR en de medewerker, bijvoorbeeld omdat de medewerker elders een baan vindt.

¹ Deze inleiding is bedoeld om de hoofdlijnen van de algemene voorwaarden toe te lichten. De tekst van de Algemene Voorwaarden van Passie HR is bepalend.

Uitoefening van leiding en toezicht/ aansprakelijkheid

PHR is verantwoordelijk voor een aantal (wettelijke) verplichtingen, die voortvloeien uit de formele werkgeversrol, afhankelijk van de opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan het naleven van de regels omtrent arbeidstijden, het controleren van de identiteit van de medewerker en het verstrekken van een zogenaamd Arbodocument aan de medewerker. PHR moet erop kunnen rekenen dat de opdrachtgever, waar nodig, zijn medewerking verleent en hem kunnen aanspreken als er kosten ontstaan doordat hij dit niet, of niet tijdig, doet.

Het leiding over en toezicht op de (uitvoering van de) werkzaamheden door de medewerker ligt bij de opdrachtgever. PHR heeft geen invloed op de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden verricht. Het is dan ook de opdrachtgever die verantwoordelijk is voor het werk en de werkomstandigheden. De opdrachtgever wordt geacht de medewerker net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als zijn eigen werknemers. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld dat de opdrachtgever de 'werkgever' is van de medewerker in de zin van die wet. In het verlengde van deze verantwoordelijkheid is de opdrachtgever ook aansprakelijk als zich schade voordoet. De opdrachtgever wordt dan ook geadviseerd hierop zijn verzekeringspolis aan te passen.

Tarieven

Het door de opdrachtgever te betalen tarief van PHR omvat de kosten van de arbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies etc.) en een marge voor de uitvoering van de diensten door PHR. De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden vastgesteld met inachtneming van de (ABU) cao voor uitzendkrachten. Op grond van die cao heeft iedere medewerker vanaf de eerste werkdag bij de opdrachtgever recht op dezelfde beloning als werknemers van de opdrachtgever die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen. Hiervoor worden de beloningscomponenten van de inlenersbeloning gehanteerd, conform de abu cao.

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen is PHR afhankelijk van de informatie van de opdrachtgever over zijn beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. De opdrachtgever moet er dus voor zorgdragen dat PHR altijd (tijdig) over de juiste informatie omtrent (wijzigingen in) zijn beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen beschikt. Op grond van deze informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd.

Aangezien de kosten van de arbeid ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, cao-wijzigingen en wijzigingen in premies, is PHR gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

Facturatie en betaling

De uitbetaling aan de medewerker en facturering aan de opdrachtgever geschieden aan de hand van de tijdverantwoording. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juistheid van de daarin vermelde gegevens. Doorgaans vindt de tijdverantwoording plaats door middel van een online declaratieformulier dan wel door de aanlevering van een digitaal uren-bestand. De medewerker registreert digitaal zijn uren, waarna de opdrachtgever deze accordeert. Doordat de opdrachtgever deze gegevens aanlevert, weet PHR dat de opgegeven uren, kostenvergoedingen en dergelijke correct zijn. Een andere wijze van urenverwerking kan overeengekomen worden als de opdrachtgever en/of medewerker dit wensen. Als er sprake is van een structureel vast rooster, dan is een tijdverantwoording niet altijd nodig mits de medewerker of opdrachtgever separaat het verlof en eventueel verzuim tijdig doorgeeft.

De facturen dienen door de opdrachtgever binnen 14 dagen na dagtekening te worden voldaan, tenzij anders schriftelijk is overeengekomen.

Algemene Voorwaarden Passie HR

Artikel 1 – Definities

Deze algemene voorwaarden verstaan onder:

1. PHR: Passie HR B.V., onderdeel van ET Holding B.V., beiden statutair gevestigd te Oldeberkoop en kantoorhoudend te (8421 PA) Oldeberkoop aan de Oosterwoldseweg 10a.
2. CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en de FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
3. Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de (payroll) medewerker van PHR uitoefent.
De inlenersbeloning bestaat volgens de cao in ieder geval uit de navolgende elementen:
 - a. het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, naar keuze van PHR te compenseren in tijd of geld;
 - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en de ploegentoeslagen;
 - d. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 - e. kostenvergoedingen, voor zover PHR deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen;
 - f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
4. Medewerker: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van PHR werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een opdrachtgever.
5. Studenten/ scholieren: alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor PHR. Om aan te tonen dat de medewerker student of scholier is, dient door opdrachtgever aan PHR een kopie van het bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling verstrekt te worden.
6. Vakantiekrachten: alle studenten, scholieren en andere studerenden, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer) vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van PHR.
7. Opdracht: de overeenkomst van opdracht tussen een opdrachtgever en PHR op grond waarvan een enkele medewerker, als bedoeld in lid 3 van dit artikel, door PHR aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstarief.
8. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een medewerker werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht, als bedoeld in lid 7 van dit artikel, laat uitvoeren.
9. Opdrachtgeverstarief: het door de opdrachtgever aan PHR verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
10. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een medewerker in het kader van een opdracht.
11. Tijdverantwoording: iedere vorm van registratie van uren van medewerkers op grond waarvan de facturering plaatsvindt.
12. Week: de kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 2 – Werkingssfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle, al dan niet schriftelijk vastgelegde aanbiedingen en offertes, opdrachten en overige overeenkomsten van en aan PHR voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van medewerkers aan opdrachtgevers.
2. Tenzij tussen PHR en opdrachtgever schriftelijk anders is overeengekomen, zijn de bepalingen van deze algemene voorwaarden ook van toepassing op elke aanbieding, offerte, of opdracht die voortbouwt op, of voortvloeit uit een eerdere opdracht waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn verklaart.
3. Eventuele inkoop- of andere (algemene) voorwaarden van opdrachtgever zijn niet van toepassing, tenzij deze nadrukkelijk door PHR zijn aanvaard.

Artikel 3 – Offertes en totstandkoming van de opdracht

1. Alle offertes van PHR zijn vrijblijvend, tenzij het tegendeel nadrukkelijk in een schriftelijke offerte is kenbaar gemaakt.
2. Een opdracht komt tot stand door aanvaarding van de offerte door de opdrachtgever of indien door PHR uitvoering wordt gegeven aan een opdracht en een medewerker ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever.
3. Indien PHR op verzoek van de opdrachtgever enige prestatie levert voordat een opdracht tot stand is gekomen, zal opdrachtgever PHR daarvoor betalen conform de dan bij PHR geldende tarieven.

Artikel 4 – Aanmelden medewerker en werkprocedure

1. De opdrachtgever meldt de door hem geworven medewerker aan bij PHR door middel van het correct door hem en de medewerker ingevulde (digitale) opgaveformulier van PHR. De opdrachtgever controleert of het door de medewerker in te vullen deel van het opgaveformulier correct en volledig is ingevuld. Het opgaveformulier dient uiterlijk 2 dagen voor de beoogde ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door PHR ontvangen te zijn. Indien PHR in uitzonderlijke gevallen op verzoek van de opdrachtgever met een

medewerker met terugwerkende kracht (d.w.z. de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ligt vóór de datum van aanmelding van de medewerker) een arbeidsovereenkomst aangaat, zal de opdrachtgever alle door PHR geleden en/of te lijden schade, waaronder, doch niet beperkt tot door de Belastingdienst opgelegde boetes, als gevolg van de late aanmelding van de medewerker aan PHR vergoeden.

2. PHR behoudt zich het recht voor een opgaveformulier niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de medewerker aan te gaan). Met het invullen en verzenden van het opgaveformulier ontstaan nog geen arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en PHR. De arbeidsovereenkomst komt pas tot stand nadat PHR dit schriftelijk hetzij digitaal bevestigd heeft door middel van de bevestiging van de opdracht.
3. De opdrachtgever zorgt ervoor dat PHR voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de medewerker bij de opdrachtgever. Verstrekt de opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de medewerker, dan zal de opdrachtgever alle door PHR geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan PHR vergoeden.
4. De opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de medewerker zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de medewerker gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling). Vervolgens neemt de opdrachtgever een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (in het geval van een identiteitskaart dient de voor- en achterzijde gekopieerd te worden) en de verblijfs- en tewerkstellingsvergunning (voor- en achterzijde) (indien van toepassing), in zijn eigen administratie op en stuurt hij een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (in JPEG- of PDF-formaat) en van de verblijfs- en tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) samen met het opgaveformulier naar PHR. De opdrachtgever stemt ermee in dat PHR en incidenteel ook de certificeringsinstelling van PHR, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de opdrachtgever controleert. PHR is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.
5. PHR is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van medewerkers die niet blijken te voldoen aan de verwachtingen van de opdrachtgever en/of aan de door de opdrachtgever gestelde eisen en wensen.

Artikel 5 – Persoonsgegevens van de medewerker

1. PHR verwerkt de persoonsgegevens van de medewerkers die werkzaam zijn bij opdrachtgever noodzakelijk (i) om een handelsrelatie met de opdrachtgever op te bouwen en te onderhouden, (ii) om de medewerkers te informeren over nieuwe mogelijkheden, (iii) voor normaal intern gebruik binnen PHR, zoals voor de financiële administratie en boekhouding, juridische doeleinden en managementfuncties, en (iv) om gerechtelijke vorderingen en rechtsgedingen te regelen en te behartigen en rechterlijke vonnissen en overige wettelijke verplichtingen en voorschriften na te leven. PHR verwerkt gevoelige persoonsgegevens uitsluitend indien dit vereist is om haar wettelijke verplichtingen te kunnen nakomen, met toestemming van de betrokkene, of indien dit anders toegelaten is door of krachtens de wet. PHR kan de van haar opdrachtgever verkregen persoonsgegevens doorgeven indien dit nodig is ter verwezenlijking van de doelstellingen van de zakenrelatie. Deze gegevens kunnen worden doorgegeven aan andere entiteiten van PHR, aan sollicitanten, zakenpartners en onderaannemers (bijvoorbeeld gegevensbewerkers) die namens haar diensten verlenen, en in alle overige gevallen waarin PHR hiertoe verplicht kan worden, bijvoorbeeld door een rechterlijk vonnis in die zin. Persoonsgegevens kunnen worden doorgegeven aan locaties in het buitenland, met inbegrip van landen die geen omvattende privacywetgeving hebben. In elk van deze gevallen heeft PHR de nodige maatregelen genomen om te verzekeren dat alle doorgegeven persoonsgegevens adequaat worden beschermd.
2. Opdrachtgever zullen alle geregistreerde persoonlijke gegevens van een medewerker, die voor en gedurende de terbeschikkingstelling kenbaar worden gemaakt, vertrouwelijk behandelen en meer in het bijzonder in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens verwerken.
3. Opdrachtgever zal de medewerker op de hoogte brengen van eventueel van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welk doeleinden deze gegevens worden verwerkt.

Artikel 6 – De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.

De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

Einde arbeidsovereenkomst

3. PHR informeert de opdrachtgever over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vraagt de opdrachtgever of deze mag worden verlengd. Indien opdrachtgever op geen enkele wijze reageert kan worden geacht dat opdrachtgever instemt met een verlenging van de arbeidsovereenkomst waardoor PHR is gerechtigd de arbeidsovereenkomst met de medewerker te verlengen. Bij contracten langer dan 6 maanden geldt ten minimale 1 maand aanzegtermijn.

4. Mocht bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vordering op de medewerker zijn ontstaan in verband met een door de opdrachtgever onjuist en/of niet tijdig verstrekte tijdregistratie, een in opdracht van de opdrachtgever teveel genoten aantal vakantiedagen, dan wel het in opdracht van de opdrachtgever verstrekken van voorschotten, dan zal PHR in eerste instantie deze vordering op de medewerker trachten te verhalen. Mocht de medewerker weigerachtig blijven te betalen, de vordering betwisten, dan wel stelt onvoldoende financiële draagkracht te hebben dan zal PHR deze vordering aan de opdrachtgever door factureren.
5. Opdrachtgever vrijwaart PHR voor alle kosten en schade, zowel directe als indirecte, die voortvloeien uit het beëindigen van de arbeidsverhouding tussen PHR en medewerker, waaronder begrepen eventuele vergoedingen ex. artikel 7:673, 7:677, 7:7:681 en 7:685 BW, overlijdensuitkering alsmede eventuele proceskostenveroordelingen. Opdrachtgever is gehouden aan PHR alle noodzakelijke ondersteuning en informatie te verstrekken die PHR aangeeft nodig te hebben in het kader van een te voeren gerechtelijke procedure. Eventuele procedurevoering vindt in nauw overleg met de opdrachtgever plaats.

Einde opdracht

6. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Hierop geldt één uitzondering; als in de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en PHR een proeftijd is opgenomen en PHR de arbeidsovereenkomst nog tijdens deze proeftijd kan beëindigen, mag de opdrachtgever de opdracht gedurende deze proeftijd beëindigen. Indien opdrachtgever de opdracht tussentijds wenst te beëindigen, zal dit pas kunnen ingaan per de datum waarop de medewerker elders in dienst treedt dan wel nadat de arbeidsovereenkomst op regelmatige en rechtsgeldige wijze is beëindigd.
7. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de tussen opdrachtgever en PHR overeengekomen opzegtermijn, doch minimaal met inachtneming van een opzegtermijn van 4 maanden.
8. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept, omdat:
 - de andere partij in verzuim is;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.Indien PHR de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van PHR voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van PHR onmiddellijk opeisbaar zijn.
9. Opdrachtgever is verplicht PHR te informeren, indien zich bij de opdrachtgever een situatie voordoet zoals omschreven in lid 8 van dit artikel.
10. Indien de opdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de overeenkomst had ontvangen, kan hij de overeenkomst tot opdracht slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte dat door of namens PHR nog niet is uitgevoerd. Bedragen die PHR vóór de ontbinding aan opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de overeenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door opdrachtgever aan PHR verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

Einde terbeschikkingstelling

11. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan PHR om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
12. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra PHR de medewerker niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen PHR en de medewerker is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. PHR schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

Aangaan van rechtstreekse arbeidsverhouding met de medewerker

13. De opdrachtgever mag kosteloos een rechtstreekse arbeidsbetrekking aangaan met de medewerker indien de medewerker minimaal 2.820 basisuren heeft gewerkt vanaf de startdatum via PHR (dit is dus exclusief overuren/ toeslaguren/ verlofuren/ verzuim/ feestdagen etc.). Indien een medewerker eerder wordt overgenomen, is een overnamefee verschuldigd door de opdrachtgever á 25% van het bedrijfstarief betreft de resterende basisuren (2.820 minus reeds aantal gewerkte uren).

Artikel 7 – Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de medewerker tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. Indien PHR haar verplichtingen uit de opdracht niet kan nakomen door overmacht is zij niet gehouden enige schade te vergoeden. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van PHR onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de overeenkomst tijdelijk of blijvend verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar eigen risico behoort te komen.
3. Als overmacht worden in elk geval aangemerkt: arbeidsongeschiktheid of overlijden van de medewerker, verstoorde arbeidsrelatie, vakantie of verlof van de medewerker en beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker.

4. 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.
5. Zodra zich bij PHR een overmachtstoestand voordoet als in het eerste lid van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de opdrachtgever.
6. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
 - a. dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
 - b. de opdrachtgever aantoonbaar dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de medewerker niet te werk kan worden gesteld; én
 - c. PHR jegens de medewerker 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.
7. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de medewerker of de medewerker niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan PHR het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, vier weken, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren, over- en toeslagen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 8 – Arbeidsomvang, werktijden, scholing

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de medewerker de rechtens toegestane werktijden niet overschrijdt.
2. De opdrachtgever moet er bij detacheringsovereenkomsten op toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat de medewerker werkt per periode, niet wordt overschreden. Wordt de medewerker structureel meer uren ingezet dan in de detacheringsovereenkomst overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid (onder meer op grond van artikel 7:601b BW). In dat geval zal PHR met de opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt de opdrachtgever dan het opdrachtgeverstarief over deze nieuwe arbeidsomvang.
3. Indien de arbeidskracht scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht zullen de uren, die de arbeidskracht aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
4. Indien een werknemer op eigen initiatief een opleiding volgt ten behoeve van het uitoefenen van de functie, bijvoorbeeld voor het onderhouden van code 95 voor beroepschauffeurs, zal PHR de cursuskosten, examengeld en reiskosten vergoeden. Indien werknemer binnen 2 jaar ontslag neemt danwel stopt met werken voor PHR zonder dat het initiatief daartoe bij PHR is gelegen, zal werknemer de kosten aan PHR terugbetalen conform de volgende studiekostenregeling;
 - Bij ontslagname/ stoppen/ overname binnen één jaar na het behalen van de opleiding: 75% van de kosten;
 - Bij ontslagname/ stoppen/ overname binnen twee jaar na het behalen van de opleiding: 50% van de kosten.
5. Indien de medewerker een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsomvang doet, zal, na overleg tussen de opdrachtgever en PHR, de met de opdrachtgever afgesproken arbeidsomvang overeenkomstig de wens van de medewerker worden aangepast. Tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, zulks ter beoordeling van PHR, om niet met het verzoek van de medewerker in te stemmen.

Artikel 9 – Vakantie, ADV, verlof en feestdagen

1. Vakantie en verlof van de medewerker worden geregeld conform de wet en de cao. De opdrachtgever stelt de medewerker in staat om verlof op te nemen indien en voor zover de medewerker hier recht op heeft volgens de wet, de cao en/of de cao/arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever.

Vakantie

2. Cao ABU: de medewerker heeft recht op 25 vakantiedagen per jaar op basis van een fulltime dienstverband.
3. De opdrachtgever stelt de medewerker in staat de van toepassing zijnde vakantiedagen op te nemen. De vakantiedagen worden door de opdrachtgever en de medewerker in onderling overleg vastgesteld. Bij onenigheid hierover stelt de opdrachtgever PHR hiervan direct op de hoogte. Over de door de medewerker opgenomen vakantiedagen is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.

Atv-dagen

4. De medewerker heeft recht op hetzelfde aantal reguliere Atv-dagen als de werknemer in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. De Atv-dagen kunnen worden gecompenseerd in tijd of in geld. De Atv-dagen worden gecompenseerd in geld door middel van een toeslag op het bruto (uur)loon van de medewerker. Geniet de medewerker de Atv-dagen gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst, dan dient opdrachtgever dit te registreren op het opgaveformulier bij aanmelding van de medewerker.

Kort verzuim en buitengewoon verlof

5. De medewerker heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning gedurende hetzelfde buitengewoon verlof en kort verzuim als de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Neemt de medewerker rechtmatig buitengewoon verlof of kort verzuim op, dan betaalt de opdrachtgever het opdrachtgeverstaref over die betreffende uren, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Feestdagen

6. De medewerker heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever, voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag en indien er wegens die feestdag niet gewerkt wordt, terwijl dat zonder de feestdag wel het geval zou zijn.
7. Indien de medewerker als gevolg van een feestdag niet heeft kunnen werken, is de opdrachtgever over deze niet gewerkte dagen het opdrachtgeverstaref niet verschuldigd indien het gaat om een algemeen erkende feestdag. In de volgende gevallen betaalt de opdrachtgever het opdrachtgeverstaref bij feestdagen:
 - De medewerker heeft als gevolg van een bij de opdrachtgever van toepassing zijnde andere feestdag, niet zijnde een algemeen erkende feestdag, niet kunnen werken (bijvoorbeeld 1 mei of een niet-christelijke feestdag)
 - De opdrachtgever heeft gekozen voor een detachingsvariant waarbij wel het opdrachtgeverstaref verschuldigd is over de niet gewerkte uren door alle feestdagen (dus inclusief de algemeen erkende feestdagen). Indien is gekozen voor deze variant staat dit vermeld in de bevestiging van opdracht.
8. Onder een algemeen erkende feestdag, zoals bedoeld in lid 7, wordt verstaan:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Eerste en tweede paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Eerste en tweede pinksterdag;
 - Eerste en tweede kerstdag;
 - Koningsdag;
 - Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

Kortdurend zorgverlof

9. De medewerker heeft volgens de wet het recht om (per jaar maximaal twee keer de arbeidsomvang per week) verlof op te nemen om een ziek kind, een zieke partner of een zieke ouder te verzorgen. Het verlof mag alleen opgenomen worden als en zolang dit noodzakelijk is. De noodzaak van het verlof moet achteraf aannemelijk gemaakt kunnen worden. Neemt de medewerker rechtmatig kortdurend zorgverlof op, dan betaalt de opdrachtgever het opdrachtgeverstaref over die betreffende uren.

Studenten en scholieren

10. In afwijking van de leden 2, 3, 6, en 7 van dit artikel geldt voor opdrachten in het kader waarvan een student of scholier aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld een afwijkende regeling. Deze afwijkende regeling voor studenten en scholieren houdt het volgende in:

De bepalingen van de cao en deze algemene voorwaarden gelden evenzeer voor studenten en scholieren met dien verstande dat:

 - In afwijking van het bepaalde in lid 2 en 3 studenten en scholieren recht hebben op 20 vakantiedagen;
 - In afwijking van het bepaalde in lid 6 studenten en scholieren geen recht hebben op loondoorbetaling bij kort verzuim en bijzonder verlof;
 - In afwijking van het bepaalde in lid 7 studenten en scholieren geen recht hebben op loondoorbetaling van algemeen erkende feestdagen.

Artikel 10 – Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

De opdrachtgever dient PHR bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat PHR deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de medewerker. Indien de opdrachtgever nalaat om PHR tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan PHR het opdrachtgeverstaref te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 11 – Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid

1. Dit lid geldt in geval van detachering. Indien de medewerker als gevolg van ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken, is de opdrachtgever over deze niet gewerkte uren het opdrachtgeverstaref verschuldigd, tenzij de opdrachtgever heeft gekozen voor de detachingsvariant waarbij het opdrachtgeverstaref niet verschuldigd is over de niet gewerkte uren door ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Indien is gekozen voor deze variant staat dat vermeld in de bevestiging van opdracht.
2. Het aantal 'ziekte'-uren stelt PHR als volgt vast: Aantoonbare 'ziekte'-uren zijn het aantal uren dat de medewerker aantoonbaar zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geworden (bijvoorbeeld volgens rooster). Dit zijn de aantoonbare 'ziekte'-uren ofwel naar tijdruimte vastgesteld loon. Niet-aantoonbare 'ziekte'-uren: het kan voorkomen dat het aantal uren dat de medewerker zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geweest, niet aantoonbaar is. De opdrachtgever betaalt in dat geval het aantal uren van de

overeengekomen arbeidsomvang. Het kan ook voorkomen dat het aantal gewerkte en/of aantoonbare 'ziekte'-uren in een bepaalde periode minder is dan de overeengekomen arbeidsomvang. In dat geval betaalt de opdrachtgever, naast de gewerkte en/of aantoonbare 'ziekte'-uren ook het resterende aantal uren tot de arbeidsomvang als niet-aantoonbare 'ziekte'-uren. Indien er een flexibele arbeidsomvang is overeengekomen of indien het aantal feitelijk gewerkte uren hoger is dan de overeengekomen arbeidsomvang, wordt de arbeidsomvang bepaald op het gemiddelde van de in de aan de eerste ziektedag voorafgaande 13 weken feitelijk gewerkte uren, waarbij in dit specifieke geval feestdagen en opgenomen vakantiedaguren ook meetellen als gewerkte uren.

3. Is de medewerker langere tijd ziek, dan schakelt PHR Assist Verzuim in om de medewerker tijdens zijn ziekte te begeleiden en om de medewerker, indien mogelijk, weer te re-integreren. Het reïntegratiebedrijf kan contact opnemen met de opdrachtgever om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de opdrachtgever te onderzoeken. De opdrachtgever zal het reïntegratiebedrijf de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien naar het oordeel van het reïntegratiebedrijf re-integratie van de medewerker in aangepast dan wel ander passend werk bij de opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, zal de opdrachtgever volledige medewerking aan re-integratie verlenen.

Artikel 12 – Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht is de opdrachtgever verplicht PHR te informeren omtrent de gebondenheid van opdrachtgever aan een cao, waartoe hij ten opzichte van eventuele eigen medewerkers gehouden zou zijn deze na te leven.
2. Tevens verstrekt opdrachtgever, voor aanvang van de opdracht, aan PHR de omschrijving en naam van de uit te oefenen functie alsmede de bijhorende inschaling in de beloningsregeling, inclusief de eventuele toeslagen en kostenvergoedingen. De opdrachtgever zorgt ervoor dat de inschaling in de beloningsregeling gebeurt conform de cao en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.
3. Indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving niet overeenstemt met de feitelijke functie dan wel de beloning van de medewerker niet overeenstemt met het gewicht van de functie, dan zal de opdrachtgever PHR daarvan onmiddellijk in kennis stellen en onverwijld de juiste functieomschrijving met bijhorende inschaling aanreiken. De beloning van de medewerker zal dan tevens door de opdrachtgever opnieuw moeten worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving.
4. De functie en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op de wet- en regelgeving, cao en/of beloningsregeling bij de opdrachtgever. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert PHR de beloning van de medewerker én het opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan PHR verschuldigd, waarbij PHR de meerkosten, zonodig met terugwerkende kracht, aan de opdrachtgever doorbelasten.
5. De opdrachtgever stelt PHR tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van wijzigingen in de beloningsregeling van de opdrachtgever, van eventuele initiële loonsverhogingen dan wel van wijzigingen in een eventuele cao waaraan de opdrachtgever gebonden zou zijn ten opzichte van zijn eventuele eigen medewerkers.
6. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren worden beloond conform de ter zake geldende regeling in de cao of – indien van toepassing – inlenersbeloning en worden aan de opdrachtgever doorberekend.
7. Indien de opdrachtgever aan de medewerker netto vergoedingen of verstrekkingen geeft, dan is de opdrachtgever zelf verantwoordelijk voor naleving van de maximaal toegestane onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. PHR zal zich inspannen om opdrachtgever te informeren omtrent de maximaal toelaatbare netto vergoedingen of verstrekkingen. Mocht een netto vergoeding of verstrekking zijn gegeven boven het fiscaal toelaatbare dan zullen de kosten en/of schade aan PHR worden doorberekend aan de opdrachtgever. De opdrachtgever is verplicht om de netto-onkostenvergoeding aan PHR aannemelijk te maken en de betreffende bewijzen te overleggen.

Artikel 13 – Terbeschikkingstelling zaken

1. Het is de opdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van PHR zaken aan de medewerker ter beschikking te stellen die mede voor privé doeleinden kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld (doch niet limitatief) een (lease) auto of telefoon. PHR kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en opdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat PHR enig nadeel lijdt ten gevolge van de ter beschikking stelling van de zaken door de opdrachtgever aan de medewerker.
2. Indien de opdrachtgever in strijd met het hiervoor bepaalde in lid 1 van dit artikel handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schaden, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords, volledig voor rekening en risico van de opdrachtgever. De opdrachtgever zal PHR ter zake volledig vrijwaren.
3. Als de opdrachtgever vanuit zijn bedrijfsvoering de medewerker verplicht te beschikken over bepaalde benodigdheden, zoals een verklaring omtrent goed gedrag of persoonlijke beschermingsmiddelen, worden deze – voor zover mogelijk – door de opdrachtgever verstrekt. Indien de benodigdheden door PHR worden verzorgd, is (zijn) deze gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de opdrachtgever in rekening te brengen.

Artikel 14 – Auto van de zaak

1. Middels ondertekening van de payrollovereenkomst verklaart de opdrachtgever dat aan de medewerker geen motorvoertuig, hierna te noemen "auto", ter beschikking is gesteld, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk aan PHR is gemeld. Mocht gedurende deze

overeenkomst alsnog door de opdrachtgever een auto aan de medewerker worden verstrekt dan is de opdrachtgever verplicht dit onmiddellijk schriftelijk aan PHR te melden.

2. Bij het gebruik van een auto van de zaak door een medewerker is de opdrachtgever verplicht om aan PHR juiste en volledige informatie te verstrekken omtrent het merk, type, bouwjaar, cataloguswaarde inclusief btw en bpm en kenteken van de auto. Tevens is opdrachtgever verplicht eventuele mutaties direct aan PHR te melden.
3. Eventuele schade aan en kosten voor PHR, ontstaan door tekortkoming in de nakoming van de verplichting in artikel 8.1 en 8.2 die niet langer op de medewerker kunnen worden verhaald, zullen aan de opdrachtgever worden doorberekend.

Artikel 15 – Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Het is de opdrachtgever niet toegestaan ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero/ of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, te maken ten aanzien van de medewerker. De opdrachtgever vrijwaart PHR voor de eventuele gevolgen van een door hem gemaakt ongeoorloofd onderscheid.

Artikel 16 – Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van de leiding en het houden van toezicht, 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. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de medewerker op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht en leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen van een medewerker aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de medewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien PHR en de medewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de medewerker in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met PHR en de medewerker daarmee schriftelijk heeft ingestemd. Het verzoek om toestemming dient in ieder geval in te houden de vermelding van plaats, de aard en de geschatte duur van de werkzaamheden. Het verzoek is pas ingewilligd nadat dit schriftelijk is bevestigd door PHR. Opdrachtgever dient de medewerker onmiddellijk naar Nederland te laten terugkeren, zodra PHR haar toestemming intrekt.
5. De opdrachtgever zal aan de medewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet is gegaan.
6. PHR is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die medewerkers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens de opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
7. De opdrachtgever vrijwaart PHR voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten voor rechtsbijstand) van PHR als werkgever van de medewerker – direct of indirect – ter zake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
8. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van PHR verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

Functioneringsgesprekken

9. De opdrachtgever dient met enige regelmaat een functionerings- of coachingsgesprek met de medewerker te voeren. Van deze gesprekken maakt de opdrachtgever een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de medewerker en aan PHR. De opdrachtgever dient daarnaast tenminste één keer per jaar – of eenmaal tijdens de opdracht als deze korter duurt dan een jaar – een beoordelings- of evaluatiegesprek met de medewerker te voeren. De opdrachtgever vult een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de medewerker en aan PHR.

Arbeidsconflicten

10. Als er problemen ontstaan tussen de opdrachtgever en de medewerker, stelt de opdrachtgever PHR hiervan direct op de hoogte. De opdrachtgever en PHR kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen PHR (als werkgever) mag de medewerker ontslaan of hem een andere maatregel opleggen. Daar zal PHR uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van PHR. Indien de medewerker zodanig handelt of nalaat, dat van de opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de opdracht te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de medewerker en PHR daardoor kan worden beëindigd, kan PHR de opdrachtgever toestemming geven de opdracht voortijdig te beëindigen. PHR kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Bijvoorbeeld het betalen van de transitievergoeding die PHR de medewerker moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

Artikel 17 – Arbeidsomstandigheden en veiligheid

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij wordt aangemerkt als werkgever, conform artikel 1:1 lid 1 Arbeidstijdenwet en artikel 1 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.

2. De opdrachtgever is jegens de medewerker en PHR verantwoordelijk voor nakoming van de verplichtingen uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet (en Arbeidstijdenbesluit Vervoer; specifiek van toepassing op de ter beschikking stelling van medewerkers die de functie 'chauffeur' of 'vrachtwagenchauffeur' uitoefenen) en de daarmee samenhangende regelgeving op het gebied van de veiligheid op de werkplek, arbeidstijden en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. De werktijden en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden, tenzij anders is overeengekomen. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het correct naleven van de regelgeving ten aanzien van de rust- en arbeidstijd. Opdrachtgever vrijwaart PHR voor eventuele schade voortvloeiende uit het niet correct naleven van de regelgeving ten aanzien van de rust- en arbeidstijd.
4. De opdrachtgever is gehouden om aan de medewerker en aan PHR tijdig, in ieder geval voor aanvang van de werkzaamheden, schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de medewerker actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde (actuele) Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) en geeft de medewerker voorlichting met betrekking tot de betreffende werkplek(ken).
5. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de medewerker 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 eventuele eigen medewerkers gehouden zou zijn.
6. Indien de medewerker een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval zodanig wordt vastgelegd dat daaruit kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende voorzorgsmaatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever informeert PHR zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.
7. De opdrachtgever zal aan de medewerker alle schade vergoeden die de medewerker in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of PHR daarvoor aansprakelijk dient te worden gehouden op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW. Opdrachtgever zal PHR te allen tijde vrijwaren van eventuele vorderingen van de medewerker of derden, tot vergoeding van schade dan wel het nakomen van verplichten bedoeld in dit artikel.
8. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen de aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van PHR, is opdrachtgever verplicht een afschrift van het bewijs aan PHR te overleggen.

Artikel 18 – Aansprakelijkheid opdrachtgever

1. De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van PHR (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient PHR zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat PHR eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het inroepen van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.
2. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade aan goederen van of aan de persoon van PHR door handelen of nalaten van de medewerker dat enig verband houdt met de door hem verrichtte werkzaamheden.
3. Behoudens bepalingen van dwingend recht alsmede met inachtneming van de rechtsregels van de redelijkheid en billijkheid, is PHR niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de medewerker of aan zaken dan wel personen bij of van de opdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als gevolg van het ter beschikking stellen van de medewerker, het opzeggen door, en een doen of nalaten van de medewerker, opdrachtgever zelf of een derde, waaronder het aangaan van verbintenissen met de medewerker.
4. Opdrachtgever zal PHR voor alle schadevorderingen vrijwaren.
5. Mocht onverhoopt PHR toch aansprakelijk zijn, dan is deze aansprakelijkheid van PHR voor enige directe schade in ieder geval beperkt tot het bedrag of de bedragen, waarop de door PHR afgesloten algemene aansprakelijkheidsverzekering aanspraak geeft. Deze schadelimiet geldt voor alle schadegevallen bij opdrachtgever tezamen die uit het handelen of nalaten van PHR voortvloeien. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade door opdrachtgever of een derde geleden, zoals schade bestaande uit gederfde winst of verminderde opbrengt is PHR nimmer aansprakelijk.
6. Opdrachtgever is verplicht zorg te dragen voor een volledige aansprakelijkheids- en schadeverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel.
7. PHR heeft te allen tijde het recht maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken. De kosten, verband houdende met dit recht, komen voor rekening van opdrachtgever.

Artikel 19 – Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan PHR verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop PHR op grond van de opdracht, en/of een overeenkomst en/of deze algemene voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de medewerker werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen (zoals toeslagen

voor overwerk, werk in ploegendiensten, en indien van toepassing ADV-toeslag) en vermeerderd met de (kosten)vergoedingen die PHR verschuldigd is aan de medewerker.

2. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
3. PHR is gerechtigd om het opdrachtgeverstarief, de toeslagen, de kostenvergoedingen en eenmalige uitkeringen tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de cao, de bij de opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geldende lonen;
 - als de beloning van de medewerker wordt verhoogd door indexering, leeftijd- en/of dienstjarentoeslag en/of wijziging in arbeidsvoorwaarden van de arbeidskracht anderszins tot hogere kosten voor PHR leiden.
 - als gevolg van een wijziging in wettelijke bepalingen, ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift, het werkgeversaandeel in premies ingevolge sociale verzekeringswetten, loonheffing, of andere door PHR te betalen premies en pensioenpremies wijzigen, of ter dekking van voorheen onder sociale verzekeringswetten gedekte risico's gesloten verzekeringen, worden verhoogd, en/of verhoging van de kosten voor PHR plaatsvindt door wijziging fiscale wetgeving.
4. PHR is gerechtigd het opdrachtgeverstarief, anders dan op grond van het derde lid, tussentijds aan te passen conform het CBS indexcijfer Contractuele loonkosten per uur (zakelijke dienstverlening), ter compensatie van de kostenstijgingen die gepaard gaan met de uitvoering van de diensten door PHR.
5. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door PHR zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak de beloning en/of het bijbehorende tarief te laag is vastgesteld, is PHR gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en/of het bijbehorende tarief op het juiste niveau te brengen. PHR kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door PHR zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.
6. Indien het ziekteverzuim van het totaal aantal medewerkers dat door PHR aan de opdrachtgever ter beschikking is gesteld in totaal 10% of meer bedraagt, gerekend over een periode van 6 maanden telkens vanaf de 1^e dag dat een medewerker voor het eerst door PHR is uitbetaald, dan is PHR gerechtigd de kosten van het verzuim met terugwerkende kracht op de opdrachtgever te verhalen, waaronder de loonkosten die buiten het overeengekomen eigen risico vallen.

Artikel 20 – Bijzondere minimale betalingsverplichting bij korte oproep

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week met de medewerker is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, is opdrachtgever gehouden aan PHR per oproep tenminste het uurtarief berekend over drie gewerkte uren te betalen.
2. Hiermee wordt gelijk gesteld de situatie dat een medewerker voor een niet nader bepaald aantal uren wordt opgeroepen en daadwerkelijk op de afgesproken plaats en tijd verschijnt, doch door opdrachtgever niet in de gelegenheid wordt gesteld om (minimaal drie (aaneengesloten) uren per oproep) werkzaamheden te verrichten.

Artikel 21 – Tijdverantwoording en facturatie

1. Facturatie aan de opdrachtgever en salarisbetaling aan de medewerker vindt plaats aan de hand van de overeengekomen wijze van tijdverantwoording. De door opdrachtgever aangeleverde tijdverantwoording is bindend zodra deze door PHR is ontvangen. Indien een vaste arbeidsduur met de medewerker is overeengekomen, is PHR gerechtigd dit vast aantal uren door te factureren aan de opdrachtgever. PHR is gerechtigd de uren van de medewerkers wekelijks dan wel 4-wekelijks aan opdrachtgever te factureren.
2. Indien de opdrachtgever gebruikmaakt van tijdregistratie middels ESS zijn de daarop betreffende gebruikersvoorwaarden van toepassing. De opdrachtgever en PHR kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording niet via ESS geschiedt. Het gebruik van een afwijkende tijdverantwoording vindt geheel voor rekening en risico van opdrachtgever plaats.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor het correct en volledig invullen van de tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de medewerker correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de medewerker, weeknummers en data, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Opdrachtgever is gehouden erop toe te zien dat de tijdverantwoording juist en tijdig bij PHR wordt ingediend, waarbij opdrachtgever tevens zorg draagt voor accordering door zowel opdrachtgever als medewerker. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de gevolgen van eventueel onvolledige dan wel niet tijdige aanlevering van de tijdverantwoording.
5. Indien de medewerker de door opdrachtgever aangeleverde tijdverantwoording betwist, is PHR gerechtigd de uren vast te stellen overeenkomstig de opgave van de medewerker, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn dan wel dat de medewerker reeds akkoord heeft gegeven voor de door opdrachtgever aangeleverde tijdverantwoording.
6. PHR kan ook netto vergoedingen uitbetalen als de opdrachtgever zorgdraagt voor de onderbouwing en administratie van deze onkosten. Mocht een controlerende instelling PHR om deze onderbouwing verzoeken, dan dient de opdrachtgever (tijdig) voor deze onderbouwing zorg te dragen. Wanneer er geen onderbouwing van de uitbetaalde onkosten kan worden gegeven, dan zijn de gevolgen hiervan voor de opdrachtgever. Boetes en/of brutering van de betaalde onkosten worden dan door gefactureerd aan de opdrachtgever.

7. Indien een medewerker aanspraak maakt op de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW, dan wel de wettelijke rente conform artikel 6:119 BW, vanwege het tekortschieten in de nakoming van lid 3, dan zal deze schade direct bij de opdrachtgever in rekening worden gebracht. PHR is gerechtigd, om bij een dergelijke tekortkoming in de nakoming schade beperkend op te treden en de gewerkte tijd naar redelijkheid te schatten, dan wel de onvolledige tijdverantwoording te verwerken.

Artikel 22 – Betaling

1. Opdrachtgever is gehouden de door PHR ingediende factuur te voldoen binnen 14 dagen na verzenddatum van de betreffende factuur, tenzij schriftelijk anders tussen partijen is overeengekomen.
2. Opdrachtgever dient de factuur aanstonds te controleren. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen 8 dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan PHR te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting binnen de gestelde (14 dagen) betalingsverplichting zoals vermeld in lid 1 van dit artikel.
3. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is de opdrachtgever verplicht om PHR te machtigen om de door de opdrachtgever aan PHR verschuldigde bedragen via automatisch incasso af te schrijven van zijn Nederlandse IBAN-rekeningnummer. Zolang de opdrachtgever van de diensten van PHR gebruik maakt, is de opdrachtgever niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van PHR.
4. Indien PHR en de opdrachtgever zijn overeengekomen dat niet door middel van automatisch incasso wordt betaald, is de opdrachtgever gehouden elke factuur van PHR te voldoen binnen de afgesproken betaaltermijn.
5. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
6. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van PHR, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van PHR een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens PHR. Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de opdrachtgever.
7. Uitsluitend betalingen aan PHR zelf dan wel aan een rechtspersoon die door PHR tot incassering van de in lid 1 van dit artikel bedoelde bedragen ten behoeve van haar gemachtigd is, werken bevrijdend. Betalingen aan een medewerker of het verstrekken van voorschotten aan een medewerker, onder welke titel ook, zijn niet toegestaan en zijn onverbindend tegenover PHR en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
8. Indien de opdrachtgever, na in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de overeenkomst niet volledig of niet tijdig nakomt, is PHR gerechtigd verplichtingen jegens opdrachtgever op te schorten zonder tot enige schadevergoeding jegens de opdrachtgever gehouden te zijn. Gedurende deze opschorting is PHR gerechtigd haar medewerkers aan een derde te beschikking te stellen.
9. Indien een factuur van PHR niet binnen de in lid 1 van dit artikel bedoelde termijn is voldaan en/of indien de automatische incasso niet is gelukt, is opdrachtgever na het verstrijken van die termijn en ook zonder ingebrekestelling of aanmaning over het openstaande bedrag een rechte verschuldigd van 1% per kalendermaand of de wettelijke rente voor handelsovereenkomsten ingevolge artikel 6:119a BW, indien deze hoger is. Een gedeelte van een kalendermaand geldt in dit verband als een hele kalendermaand. De in bezit van PHR zijnde kopie van de door PHR aan de opdrachtgever verstuurd factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag waarop de renteberekening begint.
10. De in het bezit van PHR zijnde (digitale) kopie van de door PHR aan opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en van de dag waarop de renteberekening aanvangt.
11. Zodra een factuur 60 dagen na vervaldatum geheel of gedeeltelijk onbetaald is gebleven verplicht de opdrachtgever zich in dat geval de arbeidsovereenkomst van de medewerker per het verstrijken van de 60 dagen betaaltermijn over te nemen onder gelijkblijvende voorwaarden.
12. Alle kosten van inning van de factuur, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte – door wie ook verleend – komen geheel voor rekening van opdrachtgever.
13. De vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten worden gefixeerd op 20% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 250,00 per vordering), indien deze minder dan €1500,00 bedraagt, op 15% indien de verschuldigde hoofdsom minstens €1500,00 bedraagt en minder dan €3750,00 en op 10% indien de verschuldigde hoofdsom €3750,00 of meer bedraagt. PHR kan deze kosten zonder enig nader bewijs in rekening brengen zodra PHR de vordering ter incasso uit handen heeft gegeven. Het voorgaande laat onverlet het recht van PHR om de meerkosten in rekening te brengen.

Artikel 23 – Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. PHR is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover PHR deze verplichting niet nakomt, is PHR, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in deze algemene voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij PHR en daarbij aantoonst dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan zijde van PHR.

2. Iedere aansprakelijkheid van PHR is beperkt tot het door PHR aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door PHR maximaal uit te keren bedrag voor enige directe schade is te alle tijde beperkt tot het bedrag of de bedragen, waarop de door PHR afgesloten algemene aansprakelijkheidsverzekering aanspraak geeft. Deze schadelimiet geldt voor alle schadegevallen bij opdrachtgever tezamen die uit het handelen of nalaten van PHR voortvloeien.
3. Aansprakelijkheid van PHR voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade door opdrachtgever of een derde geleden, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 24 – Intellectuele en industriële eigendommen

1. PHR zal de medewerker op verzoek van de opdrachtgever een schriftelijk verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. te bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de medewerker toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien PHR in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de medewerker of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan PHR.
2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de medewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten.
3. PHR is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de medewerker verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de medewerker of een derde zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.
4. PHR behoudt zich alle rechten voor met betrekking tot producten ten aanzien waarvan PHR intellectuele eigendomsrechten geldend kan maken, die zij gebruikt of heeft gebruikt en of heeft ontwikkeld in het kader van de uitvoering van de opdracht. Alle overige intellectuele eigendomsrechten, die reeds voor de datum van de opdracht aan PHR in eigendom toebehoorden, blijven aan PHR toebehoren.
5. Het is opdrachtgever uitdrukkelijk verboden om, zonder schriftelijke toestemming van PHR, die producten waaronder mede begrepen computerprogramma's, inschakeling van derden te verveelvoudigen, te openbaren of te exploiteren.
6. Het bepaalde in dit artikel blijft van toepassing indien de overeenkomst, om welke reden dan ook, is geëindigd.

Artikel 25 – Geheimhouding

1. PHR en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, dienst activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Het staat de opdrachtgever vrij om de medewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert PHR over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/ overeenkomst aan PHR.
3. PHR is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de medewerker. PHR zal deze boete of dwangsom ook niet op het loon inhouden tenzij daar een loonbeslag aan ten grondslag ligt.

Artikel 26 – Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

De opdrachtgever aan wie door PHR een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. PHR is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

Artikel 27 – Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de medewerker die lid is van de ondernemingsraad van PHR of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de medewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de medewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 28 – Geschillen

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter te Amsterdam.

Artikel 29 – Slotbepalingen

1. Indien één of meer bepalingen van deze algemene voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de algemene voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden

toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.

2. PHR zal zich met inachtneming van al hetgeen is vermeld in deze algemene voorwaarden inspannen om opdrachtgever naar beste vermogen van dienst te zijn.
3. Bij verschil van inzicht over de uitleg van de opdracht en/of de voorwaarden daarvan, zullen partijen trachten in goed overleg tot een oplossing te komen.
4. Wijzigingen in of aanvullingen op de opdracht zijn slechts dan bindend indien deze schriftelijk tussen PHR en opdrachtgever zijn overeengekomen.
5. Op deze algemene voorwaarden is het Nederlands recht van toepassing. De rechter in het Arrondissement Amsterdam is bij uitsluiting bevoegd van alle geschillen tussen opdrachtgever en PHR kennis te nemen, met dien verstande dat PHR bevoegd blijft opdrachtgever in rechte aan te spreken voor een rechter die zonder bovenstaande forumkeuze bevoegd zou zijn van geschillen tussen opdrachtgever en PHR kennis te nemen.