

## **Algemene Voorwaarden MERK Personeelsdiensten B.V.**

### Artikel 1. Definities en werkingssfeer

1. Deze voorwaarden zijn van toepassing op ieder aanbod en elke overeenkomst tussen een opdrachtgever en Merk Personeelsdiensten op grond waarvan een enkele flexwerker/ uitzendkracht door Merk Personeelsdiensten aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, als nader in dit artikel omschreven, om werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstarief.
2. Merk Personeelsdiensten is de in Nederland gevestigde onderneming die op basis van een overeenkomst flexwerkers/ arbeidskrachten ter beschikking stelt aan opdrachtgevers. Daarnaast is Merk Personeelsdiensten ook intermediair en een werving- en selectiebureau.
3. De opdrachtgever is iedere natuurlijke- of rechtspersoon die naast Merk Personeelsdiensten partij is bij de opdracht/ overeenkomst.
4. Onder flexwerker wordt verstaan iedere natuurlijke persoon (arbeidskracht), die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek is aangegaan met Merk Personeelsdiensten teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
5. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een flexwerker/ arbeidskracht in het kader van de opdracht.
6. Opdrachtgeverstarief: het door de opdrachtgever aan Merk Personeelsdiensten verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en omzetbelasting(BTW). Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
7. Uitzendbeding: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen Merk Personeelsdiensten en de flexwerker en/of in de cao, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst tussen Merk Personeelsdiensten en de flexwerker/ arbeidskracht/ uitzendkracht eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de flexwerker door Merk Personeelsdiensten aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek).
8. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en betrokken werknemersorganisaties anderzijds.
9. Inlenersbeloning: de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de cao.
10. Vakkrachtenregeling: de specifieke bepaling(-en) in de bij de opdrachtgever geldende cao, die betrekking heeft/ hebben op de beloning van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de cao en dientengevolge toegepast moet(-en) worden met ingang van de eerste van de verblijfsduur van de flexwerker bij de betreffende opdrachtgever.
11. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
12. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing én rechtsgeldig indien deze schriftelijk zijn overeengekomen en gelden uitsluitend specifiek voor die betreffende opdracht.

### Artikel 2. Totstandkoming overeenkomsten

1. De overeenkomst komt tot stand nadat de opdrachtgever het aanbod van Merk Personeelsdiensten heeft geaccepteerd, ook indien deze acceptatie op ondergeschikte punten afwijkt van dit aanbod. Wanneer de acceptatie van de opdrachtgever op wezenlijke punten afwijkt, komt de overeenkomst/ opdracht pas tot stand indien Merk Personeelsdiensten schriftelijk met deze afwijkingen heeft ingestemd.

### Artikel 3. Opdrachten en de terbeschikkingstelling

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
  - voor een bepaalde periode; of
  - voor een vaste periode; of
  - voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt.De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen duur of doordat een vooraf vastgestelde objectieve bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.
3. De opdracht voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van 2 maanden. Opzegging geschiedt per aangetekende post of deurwaardersexploot tegen het einde van een kalendermaand.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 14 dagen.
5. Elke opdracht eindigt per direct wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept vanwege:
  - de andere partij haar verplichtingen uit hoofde van de opdracht niet nakomt en derhalve in verzuim is;
  - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd;
  - de andere partij in liquidatie is en/of ontbonden is.

Als Merk Personeelsdiensten wegens één van de voornoemde gronden opzegt, en dit ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Merk Personeelsdiensten voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de opzegging zullen de vorderingen van Merk Personeelsdiensten onmiddellijk opeisbaar zijn.

6. 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 Merk Personeelsdiensten om de lopende terbeschikkingstelling(-en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
7. Indien tussen de flexwerker en Merk Personeelsdiensten het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de flexwerker op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de flexwerker meldt dat hij niet in staat is de overeengekomen arbeid te verrichten wegens ziekte/ arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk te allen tijde aan Merk Personeelsdiensten bevestigen.
8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Merk Personeelsdiensten de flexwerker niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Merk Personeelsdiensten en de flexwerker is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever.
9. Merk Personeelsdiensten is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen ter vervanging van een ter beschikking gestelde flexwerker door het een andere flexwerker onder voortzetting van de opdracht, onder andere met het oog op het bedrijfsbeleid van Merk Personeelsdiensten, behoud van werkgelegenheid of naleving van vigerende wet- en regelgeving, in het bijzonder de cao en de ontslagrichtlijn voor de uitzendbranche. De opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing te allen tijde schriftelijk dienen te motiveren.
10. Merk Personeelsdiensten schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Merk Personeelsdiensten om welke reden dan ook een (vervangende) flexwerker niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen, aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

#### Artikel 4. Opschortingsrecht

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

#### Artikel 5. Verstrekking informatie

1. De opdrachtgever verstrekt Merk Personeelsdiensten voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. Merk Personeelsdiensten bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende kandidaat flexwerker/ kandidaat arbeidskracht, welke kandidaat flexwerker/ kandidaat arbeidskracht zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde kandidaat flexwerker/ kandidaat arbeidskracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde kandidaat flexwerker/ kandidaat arbeidskracht geen doorgang vindt.
3. Merk Personeelsdiensten schiet niet tekort jegens de opdrachtgever indien de contacten tussen de opdrachtgever en Merk Personeelsdiensten voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een flexwerker/ arbeidskracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een flexwerker.

#### Artikel 6. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de flexwerker/ arbeidskracht bij de opdrachtgever worde vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel op een andere wijze overeen te komen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de flexwerker/ arbeidskracht zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen.

De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de flexwerker/ arbeidskracht voldaan aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er te allen tijde op toe dat de flexwerker/ arbeidskracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

2. Vakantie- en/of verlofaanspraken van de flexwerker/ arbeidskracht worden geregeld conform vigerende wet- en regelgeving en de cao.
3. De opdrachtgever dient Merk Personeelsdiensten bij het aangaan van de opdracht schriftelijk te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, zodat Merk Personeelsdiensten deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de flexwerker/ arbeidskracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever Merk Personeelsdiensten onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren.

#### Artikel 7. Functie en beloning

1. Voor de aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de flexwerker/ arbeidskracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling informatie over alle elementen van de inlenersbeloning aan Merk Personeelsdiensten.
2. De beloning van de flexwerker/ arbeidskracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgelegd conform de cao (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zoals bepaald in lid 4 en lid 6 van dit artikel) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de flexwerker/ arbeidskracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Merk Personeelsdiensten onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling schriftelijk verstrekken. De beloning van de flexwerker/ arbeidskracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de flexwerker/ arbeidskracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de cao en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Merk Personeelsdiensten de beloning van de flexwerker/ arbeidskracht en het opdrachtgevertarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Merk Personeelsdiensten verschuldigd.
4. De opdrachtgever stelt Merk Personeelsdiensten tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
5. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder te verstaan feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de ter zake geldende regeling in de cao of – indien van toepassing – de inlenersbeloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.
6. Indien de flexwerker/ arbeidskracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, dan is de opdrachtgever tenminste gehouden aan Merk Personeelsdiensten te betalen: het opdrachtgevertarief gerekend over drie gewerkte uren.
7. Indien ingevolge de opdracht de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week beloopt en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week beloopt en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, is de opdrachtgever tenminste gehouden aan Merk Personeelsdiensten per oproep te betalen: het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren.

#### Artikel 8. Leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de flexwerker/ arbeidskracht 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 opdrachtgever ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever behoudens toestemming niet toegestaan de flexwerker/ arbeidskracht op zijn beurt aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder leiding en toezicht van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder derde wordt tevens verstaan een natuurlijk- en/of rechtspersoon waarmee de opdrachtgever in een groep is verbonden (concern).
3. De opdrachtgever kan de flexwerker/ arbeidskracht slecht te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Merk Personeelsdiensten en de flexwerker/ arbeidskracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de flexwerker/ arbeidskracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd onder de voorwaarden dat de opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én de tewerkstelling schriftelijk is overeengekomen met Merk Personeelsdiensten en met de flexwerker/ arbeidskracht.

5. De opdrachtgever zal aan de flexwerker/ arbeidskracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek van Merk Personeelsdiensten verstrekt de opdrachtgever de polis van de verzekering.

#### Artikel 9. Arbeidsomstandigheden

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

1. De opdrachtgever is jegens de flexwerker/ arbeidskracht en Merk Personeelsdiensten verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. De opdrachtgever is gehouden om aan de flexwerker/ arbeidskracht én aan Merk Personeelsdiensten 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. De opdrachtgever geeft de flexwerker/ arbeidskracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de flexwerker/ arbeidskracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan per direct op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan per direct een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In die rapportage wordt de toedracht van het bedrijfsongeval of de beroepsziekte zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het bedrijfsongeval of beroepsziekte het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het bedrijfsongeval dan wel de beroepsziekte. De opdrachtgever informeert Merk Personeelsdiensten zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. De opdrachtgever zal aan de flexwerker/ arbeidskracht alle schade vergoeden die de flexwerker/ arbeidskracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of Merk Personeelsdiensten daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
5. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek van Merk Personeelsdiensten verstrekt de opdrachtgever een afschrift van de verzekeringspolis.

#### Artikel 10. Aansprakelijkheid

1. De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomst niet of ondeugdelijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Merk Personeelsdiensten. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullen – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

#### Artikel 11. Tarieven

1. Het door de opdrachtgever aan Merk Personeelsdiensten verschuldigde opdrachtgevertarief wordt berekend over de door de flexwerk/ arbeidskracht (daadwerkelijk) gewerkte uren en/of over de uren waarop Merk Personeelsdiensten op grond van de algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten aanspraak maakt. Het opdrachtgevertarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Merk Personeelsdiensten verschuldigd is aan de flexwerker/ arbeidskracht. Over het opdrachtgevertarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt omzetbelasting (BTW) in rekening gebracht aan opdrachtgever door Merk Personeelsdiensten.
2. Indien op enig moment, overeenkomstig artikel 7 lid 4 van deze algemene voorwaarden de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt Merk Personeelsdiensten de beloning van de flexwerker/ arbeidskracht en het opdrachtgevertarief (opnieuw) vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het opdrachtgevertarief worden alle bij de opdrachtgever geldende elementen van de inlenersbeloning, meegenomen.
3. Naast het in lid 2 bedoelde geval is Merk Personeelsdiensten in ieder geval tevens gerechtigd om het opdrachtgevertarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passingen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:

- als gevolg van wijziging van de cao of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
  - als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de cao voor uitzendkrachten of enig verbindend voorschrift;
  - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de cao, de bij de opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving.
4. Indien de opdrachtgever in strijd met lid 2 en lid 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgevertarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
  5. Iedere aanpassing van het opdrachtgevertarief wordt door Merk Personeelsdiensten zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekendgemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd.
  6. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning te laag is vastgesteld, is Merk Personeelsdiensten gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. Merk Personeelsdiensten kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door Merk Personeelsdiensten zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

#### Artikel 12. Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording met inachtneming van deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten.
2. Indien geen wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren. De opdrachtgever en Merk Personeelsdiensten kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de flexwerker/ arbeidskracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals:
  - naam van de flexwerker/ arbeidskracht;
  - het aantal (daadwerkelijk) gewerkte uren;
  - overuren;
  - onregelmatigheidsuren;
  - ploeguren;
  - de overige uren waarover ingevolgde de opdracht en voorwaarden het opdrachtgevertarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat Merk Personeelsdiensten aansluitend aan de door de flexwerker/ arbeidskracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Merk Personeelsdiensten wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de flexwerker/ arbeidskracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de flexwerker/ arbeidskracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Merk Personeelsdiensten gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de flexwerker/ arbeidskracht, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct en volledig zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de flexwerker/ arbeidskracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie/ afschrift van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de flexwerker/ arbeidskracht bij Merk Personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het voor de flexwerker/ arbeidskracht bij Merk Personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

#### Artikel 13. Inspanningsverplichting

1. Merk Personeelsdiensten is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover Merk Personeelsdiensten deze verplichting niet nakomt, is Merk Personeelsdiensten gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na het ontstaan of bekend worden van die schade, een schriftelijke klacht terzake indient bij Merk Personeelsdiensten en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Merk Personeelsdiensten.

#### Artikel 14. Intellectuele eigendomsrechten

1. Merk Personeelsdiensten zal de flexwerker/ arbeidskracht op schriftelijk verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig én mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de flexwerker/ arbeidskracht toekomen, respectievelijk worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien Merk

Personeelsdiensten in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de flexwerker/ arbeidskracht of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Merk Personeelsdiensten.

2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de flexwerker/ arbeidskracht aan te gaan of hem een verklaring te ondertekenen voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert Merk Personeelsdiensten over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/ verklaring aan Merk Personeelsdiensten.
3. Merk Personeelsdiensten is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de flexwerker/ arbeidskracht verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de flexwerker/ arbeidskracht zich beroept op enig recht van intellectuele eigendom.

#### Artikel 15. Geheimhouding

1. Merk Personeelsdiensten en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens 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. Merk Personeelsdiensten zal op verzoek van de opdrachtgever de flexwerker/ arbeidskracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de flexwerker/ arbeidskracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de opdrachtgever vrij om de flexwerker/ arbeidskracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Merk Personeelsdiensten over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/ overeenkomst aan Merk Personeelsdiensten.
4. Merk Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de flexwerker/ arbeidskracht.

#### Artikel 16. Bijzondere bepalingen

1. De opdrachtgever aan wie door Merk Personeelsdiensten 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 sub 1 t/m 3 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. Merk Personeelsdiensten is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.
2. Opdrachtgever en Merk Personeelsdiensten zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook. Opdrachtgever en Merk Personeelsdiensten zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen of mee laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de opdracht, en bij de selectie en de behandeling van arbeidskrachten.

#### Artikel 17. Verplichtingen uit hoofde van de Wet Waadi

1. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt dat flexwerkers/ arbeidskrachten gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
2. De opdrachtgever, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de flexwerker/ arbeidskracht, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van die onderneming.

#### Artikel 18. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een flexwerker/ arbeidskracht

1. De opdrachtgever brengt Merk Personeelsdiensten schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de flexwerker/ arbeidskracht een arbeidsverhouding/ dienstbetrekking aan te gaan, alvorens aan dit voornemen uitvoering te geven.
2. De opdrachtgever is te allen tijde vrij om een arbeidsverhouding met een flexwerker aan te gaan. De opdrachtgever is dan wel verplicht om Merk Personeelsdiensten schadeloos te stellen voor de kosten gemaakt voor werving, selectie en anderszins. Daarnaast ontvangt Merk Personeelsdiensten een vergoeding voor gemiste opbrengsten.
3. De in lid 2 genoemde schadeloosstelling bedraagt twintig procent van het opdrachtgevertarief over het verschil tussen de reeds gewerkte uren en duizend veertig uur (1.040).

4. Na duizend veertig uur (1.040) is de opdrachtgever geen vergoeding verschuldigd aan Merk Personeelsdiensten.
5. Bovenstaande artikelen blijven tevens van kracht indien de opdracht is beëindigd en de beëindiging nog geen zes (6) kalendermaanden heeft geduurd.

#### Artikel 19. Betaling

1. Merk Personeelsdiensten heeft altijd het recht (gedeeltelijk) vooruitbetaling of enige andere zekerheid voor betaling van de opdrachtgever te verlangen.
2. De opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door Merk Personeelsdiensten ingediende factuur binnen veertien (14) kalenderdagen na factuurdatum te voldoen. Daarbij staat de juistheid van een factuur vast indien de opdrachtgever niet binnen deze betaaltermijn bezwaar heeft gemaakt.
3. Indien een factuur na het verstrijken van de in het vorige lid bedoelde termijn niet volledig is betaald of geen automatische incasso heeft kunnen plaatsvinden, is de opdrachtgever aan Merk Personeelsdiensten een vertragingsrente verschuldigd ter grootte van 2% per maand, cumulatief te berekenen over de hoofdsom. Gedeelten van een maand worden daarbij als volle maand gerekend.
4. Indien na aanmaning door Merk Personeelsdiensten alsnog uitblijft, heeft Merk Personeelsdiensten bovendien het recht aan de opdrachtgever buitengerechtelijke incassokosten in rekening te brengen ter hoogte van 15% van het factuurbedrag met een minimum van € 150,00.
5. Uitsluitend betalingen aan Merk Personeelsdiensten of aan een door Merk Personeelsdiensten aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan flexwerkers/ arbeidskrachten of het verstrekken van voorschotten aan flexwerkers/ arbeidskrachten zijn onverbindend en kunnen nimmer grond voor schulddelging of schuldvergelijking.
6. Door de opdrachtgever gedane betalingen worden door Merk Personeelsdiensten eerst in mindering gebracht op alle verschuldigde rente en kosten en vervolgens op de opeisbare facturen die het langst openstaan, tenzij de opdrachtgever bij betaling schriftelijk vermeldt dat deze betrekking heeft op een latere factuur.
7. De opdrachtgever mag de vorderingen van Merk Personeelsdiensten niet verrekenen met eventuele tegenvorderingen die hij op Merk Personeelsdiensten heeft. Dit geldt eveneens indien de opdrachtgever (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard.
8. Bij uitblijven van volledige betaling door de opdrachtgever, heeft Merk Personeelsdiensten het recht de overeenkomst/ opdracht, zonder nadere ingebrekestelling door een schriftelijke verklaring te ontbinden of haar verplichtingen uit de overeenkomst/ opdracht op te schorten, totdat de opdrachtgever alsnog betaald heeft of hiervoor een deugdelijk zekerheid heeft gesteld. Voornoemd opschortingsrecht heeft Merk Personeelsdiensten eveneens indien zij al voordat de opdrachtgever in verzuim is met de betaling gegronde redenen heeft om aan de kredietwaardigheid van de opdrachtgever te twijfelen.

#### Artikel 20. Toepasselijk recht

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
2. Eventuele geschillen zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in de plaats waar Merk Personeelsdiensten is gevestigd, zij het dat Merk Personeelsdiensten altijd het recht behoudt een geschil voor te leggen aan de bevoegde rechter in de plaats waar de opdrachtgever is gevestigd.
3. Indien één of meer bepalingen van deze algemene voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de algemene voorwaarden voor al het overige onverkort in stand blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die in de geest van die bepalingen zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.