



HOOFDSTUK1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1. DEFINITIES

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Bien Sûr Recruitment: Bien Sûr Recruitment B.V.
2. Uitzendkracht: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van Bien Sûr Recruitment werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een inlener;
3. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich door tussenkomst van een uitzendonderneming voorziet van uitzendkrachten;
4. Inleenovereenkomst: de overeenkomst tussen Bien Sûr Recruitment en een inlener op basis waarvan een uitzendkracht ten behoeve van die inlener door tussenkomst van Bien Sûr Recruitment werkzaamheden zal verrichten;
5. Inlenerstarief: het bedrag per uur dat de inlener aan Bien Sûr Recruitment verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht;
6. Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de uitzendkracht door Bien Sûr Recruitment ter beschikking wordt gesteld van een inlener om krachtens een door deze met Bien Sûr Recruitment gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die inlener;
7. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van de diensten van Bien Sûr Recruitment;
8. Arbeidsbemiddelingsovereenkomst: de overeenkomst tussen Bien Sûr Recruitment en een opdrachtgever en/of een werkzoekende, dan wel beiden, waarbij Bien Sûr Recruitment behulpzaam is bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid en waarbij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht dan wel een aanstelling tot ambtenaar wordt beoogd;
9. NBBU-CAO: de CAO voor uitzendkrachten die geldt voor uitzendondernemingen die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);
10. Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over uitzendkrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

ARTIKEL 2. TOEPASSELIJKHEID VAN DEZE VOORWAARDEN

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

ARTIKEL 3. WIJZE VAN FACTURERING

1. De facturen van Bien Sûr Recruitment zijn mede gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoordingsformulieren.
2. De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoordingsformulieren. De accordering vindt plaats via ondertekening van het tijdverantwoordingsformulier, tenzij anders overeengekomen.
3. Bij verschil tussen een bij Bien Sûr Recruitment ingeleverd tijdverantwoordingsformulier en het door de inlener behouden afschrift daarvan geldt het bij Bien Sûr Recruitment ingeleverde exemplaar als juist, tenzij de inlener het tegendeel aantoonst.
4. Als de uitzendkracht de gegevens op het tijdverantwoordingsformulier betwist, kan Bien Sûr Recruitment het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de uitzendkracht, tenzij de inlener aantoonst dat de tijdverantwoordingsformulieren correct zijn.
5. Als de inlener niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan Bien Sûr Recruitment besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. Bien Sûr Recruitment gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.
6. De inlener draagt er zorg voor dat de facturen van Bien Sûr Recruitment zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
7. Tariefwijzigingen tengevolge van CAO-verplichtingen en wijzigingen in of tengevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.

ARTIKEL 4. BETALINGSVOORWAARDEN

1. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan Bien Sûr Recruitment werken voor de inlener bevrijdend.
2. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de inlener aan de uitzendkracht zijn niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen Bien Sûr Recruitment niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
3. Als de inlener een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de inlener aan Bien Sûr Recruitment kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.
4. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag, is hij met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een vertragingsrente van 1,5% per maand, een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenende, over het bruto factuurbedrag aan Bien Sûr Recruitment verschuldigd.
5. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die Bien Sûr Recruitment moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de (betalings)verplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van Bien Sûr Recruitment, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.

ARTIKEL 5. ONTBINDING



1. Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij -naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald- gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te zuiveren.
2. Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
 - a. de andere partij (voorlopige) surséance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend;
 - b. de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d. de andere partij zijn huidige onderneming staakt;
 - e. buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de inleenovereenkomst na te kunnen komen.
3. Als de inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Bien Sûr Recruitment nog niet is uitgevoerd.
4. Bedragen die Bien Sûr Recruitment vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door inlener aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.
5. Als de inlener, na ter zake in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de inleenovereenkomst niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is Bien Sûr Recruitment gerechtigd haar verplichtingen jegens de inlener op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de inlener gehouden te zijn. Hiertoe is Bien Sûr Recruitment eveneens gerechtigd in de onder lid 2 van dit artikel bedoelde omstandigheden.

ARTIKEL 6. AANSPRAKELIJKHEID

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is Bien Sûr Recruitment niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de uitzendkracht of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:
 - a. de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door Bien Sûr Recruitment aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die uitzendkracht niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten;
 - b. eenzijdige opzegging van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht;
 - c. toedoen of nalaten van de uitzendkracht, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de uitzendkracht. In het geval van arbeidsbemiddeling is Bien Sûr Recruitment niet aansprakelijk voor de gevolgen van een handelen of nalaten van de werkzoekende waarmee de opdrachtgever een arbeidsverhouding van welke aard dan ook is aangegaan.
2. Eventuele aansprakelijkheid van Bien Sûr Recruitment voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot 50% van het betreffende gefactureerde dan wel te factureren bedrag. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, is Bien Sûr Recruitment nimmer aansprakelijk.
3. De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
4. In ieder geval dient de inlener Bien Sûr Recruitment te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de uitzendkracht of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die uitzendkracht of derden.
5. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Bien Sûr Recruitment en/of diens leidinggevend personeel.
6. Bien Sûr Recruitment heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van Bien Sûr Recruitment maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

ARTIKEL 7. OVERMACHT

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

ARTIKEL 8. GESCHILLEN

1. Op de inleenovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.
2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de inleenovereenkomst is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.
3. Voor zover de berechting van dergelijke geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarbinnen Bien Sûr Recruitment is gevestigd.

HOOFDSTUK 2.

VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN



ARTIKEL 9. HET INLENEN VAN UITZENDKRACHTEN

1. De uitzendovereenkomst wordt aangegaan tussen de uitzendkracht en Bien Sûr Recruitment. Op de uitzendovereenkomst is de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten van toepassing. Tussen de inlener en de uitzendkracht bestaat er geen arbeidsovereenkomst.
2. Bij het terbeschikkingstellen van de uitzendkracht door Bien Sûr Recruitment aan de inlener, werkt de uitzendkracht feitelijk onder leiding en toezicht van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. Bien Sûr Recruitment heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden.
3. De werkzaamheden worden uitgevoerd zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst. Als de inlener hiervan af wenst te wijken gedurende de inleenovereenkomst, geschiedt dit uitsluitend in overleg met Bien Sûr Recruitment.
4. Indien de uitzendkracht in een andere functie te werk wordt gesteld bij de inlener dan omschreven in de oorspronkelijke vacature, is de inlener het inlenerstarief verschuldigd.

ARTIKEL 10. (UUR)BELONING EN OVERIGE VERGOEDINGEN VAN DE UITZENDKRACHT

1. Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies, in dienst van de inlener (het zogenoemde loonverhoudingsvoorschrift).
 2. Onder het loon en overige vergoedingen vallen de volgende componenten:
 - a. uitsluitend het geldende periodeloan in de schaal;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan –zults ter keuze van Bien Sûr Recruitment- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld;
 - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waar onder feestdagtoeslag) en ploegendienst;
 - d. initiële loonstijging;
 - e. onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
 - f. periodieken.
- N.B. Voor uitzendkrachten werkzaam in de bouwsector gelden afwijkende voorwaarden.
3. De inlener informeert Bien Sûr Recruitment tijdig over de componenten zoals genoemd in lid 2.
 4. Als het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, dan worden ze vastgesteld in overleg tussen uitzendonderneming, uitzendkracht en inlener vastgesteld. Leidraad hierbij zijn het opleidingsniveau en de ervaring van de uitzendkracht en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengen.
 5. Als de inlener, nadat de uitzendkracht is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste drie uren per oproep als:
 - de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - de inlener de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig heeft vastgelegd.

ARTIKEL 11. INHOUD VAN DE INLEENOVEREENKOMST EN OPZEGTERMIJNEN

1. In de inleenovereenkomst wordt de duur van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht vermeld en wanneer deze op voorhand nog niet duidelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke schatting daarvan. Voor zover mogelijk en wenselijk worden daarin verder de begin- en einddatum van de terbeschikkingstelling, het aantal te werken uren, de opzegtermijn en de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht vastgelegd.
2. Als het uitzendbeding van toepassing is op de uitzendovereenkomst hoeven Bien Sûr Recruitment of de inlener geen opzegtermijn in acht te nemen als zij de terbeschikkingstelling tussentijds wensen te beëindigen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Als het uitzendbeding niet van toepassing is op de uitzendovereenkomst is er sprake van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. In dit geval eindigt de inleenovereenkomst slechts door het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
4. Als de inlener de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht die op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is tussentijds wenst te beëindigen, zal de inlener aan Bien Sûr Recruitment een terstond opeisbare vergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding bedraagt 100% van het laatstgeldende inlenerstarief voor de betrokken uitzendkracht, vermenigvuldigd met het aantal van de in de inleenovereenkomst overeengekomen uren, gelegen in de periode vanaf het moment van tussentijdse beëindiging tot het moment van afl oop van de inleenovereenkomst zoals in eerste instantie overeengekomen.
5. Als de inlener de terbeschikkingstelling wenst te beëindigen terwijl er niets is overeengekomen omtrent de duur van de terbeschikkingstelling en de uitzendkracht op basis van de uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is, geldt een opzegtermijn van 20 werkdagen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

ARTIKEL 12. AANGAAN RECHTSTREEKSE ARBEIDSVERHOUDING DOOR INLENER MET DE UITZENDKRACHT

1. Als de inlener met een hem door Bien Sûr Recruitment ter beschikking gestelde of te stellen uitzendkracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij Bien Sûr Recruitment daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de inlener te bespreken.
2. Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a. het aanstellen als ambtenaar;
 - b. de overeenkomst van opdracht;
 - c. de aanneming van werk;
 - d. het ter beschikking laten stellen van de uitzendkracht aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming) voor hetzelfde of ander werk.
3. De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht aan, als de uitzendkracht de uitzendovereenkomst met Bien Sûr Recruitment niet rechtsgeldig heeft beëindigd, onverminderd de overige verplichtingen van de inlener als bedoeld in lid 4 van dit artikel.
4. Als de inlener een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met de betrokken uitzendkracht aangaat,
 - binnen een periode van 780 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren, dan wel
 - na voordracht van de door Bien Sûr Recruitment gewonnen en geselecteerde uitzendkracht, zal hij aan Bien Sûr Recruitment een terstond opeisbare, niet voor matiging vatbare vergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding bedraagt 25% van het laatstgeldende inlenerstarief voor de betrokken uitzendkracht, vermenigvuldigd met het aantal van de in de inleenovereenkomst overeengekomen uren, gelegen in de periode vanaf de aanvang van de voornoemde arbeidsverhouding tot het eind van de in de vorige volzin genoemde periode van 780 te werken uren.
5. De inlener (doorlener) die niet zijn eigen personeel uitleent, maar de door hem ingeleende uitzendkracht op zijn beurt weer



uitleent aan een ander, de uiteindelijke inlener, is aan Bien Sûr Recruitment (werkgever) de vergoeding verschuldigd zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel, als een rechtstreekse arbeidsverhouding wordt aangegaan tussen de uiteindelijke inlener en de uitzendkracht binnen een periode van 780 te werken uren na aanvang van de inleenovereenkomst.

ARTIKEL 13. SELECTIE VAN UITZENDKRACHTEN

1. De uitzendkracht wordt door Bien Sûr Recruitment gekozen enerzijds aan de hand van de bij Bien Sûr Recruitment bekende hoedanigheden en kundigheden van de voor uitzending beschikbare uitzendkrachten en anderzijds aan de hand van de door de inlener aan Bien Sûr Recruitment verstrekte inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden.
2. Niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, kunnen niet door de inlener worden gesteld. In ieder geval zullen deze door Bien Sûr Recruitment niet worden gehonoreerd.
3. De inlener heeft het recht om, als een uitzendkracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde eisen, dit binnen 4 uur na de aanvang van de werkzaamheden aan Bien Sûr Recruitment kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden Bien Sûr Recruitment minimaal te betalen aan de uitzendkracht verschuldigde beloning en vergoedingen, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premie heffing en uit de CAO voortvloeiende verplichtingen.

ARTIKEL 14. ZORGVERPLICHTING INLENER EN VRIJWARING JEGENS BIEN SÛR RECRUITMENT

1. De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7: 658 BW de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de uitzendkracht. De inlener verstrekt de uitzendkracht concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de uitzendkracht persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk.
2. Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de uitzendkracht en uitzendonderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de uitzendkracht, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
3. De inlener is tegenover de uitzendkracht en uitzendonderneming aansprakelijk voor en dienten gevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendkracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.
4. Als de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens Bien Sûr Recruitment gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendkracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.
5. De inlener zal Bien Sûr Recruitment te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, jegens Bien Sûr Recruitment ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen en verleent Bien Sûr Recruitment de bevoegdheid haar aanspraken terzake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens Bien Sûr Recruitment tegen de inlener geldend te maken.
6. De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

ARTIKEL 15. IDENTIFICATIE EN PERSOONSGEGEVENS

1. De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht diens identiteit vast aan de hand van een origineel identiteitsdocument en neemt een afschrift van dit document op in zijn administratie.
2. De inlener behandelt de hem in het kader van de terbeschikkingstelling ter kennis gekomen persoonlijke gegevens van uitzendkrachten vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de Wet bescherming persoonsgegevens.
3. Bien Sûr Recruitment is niet aansprakelijk voor boetes of claims die de inlener worden opgelegd omdat hij zijn verplichtingen als in de voorgaande leden bedoeld, niet is nagekomen.

ARTIKEL 16. AUTO VAN DE ZAAK, BEDRIJFSSLUITING EN EERSTE DAG MELDING

1. Als de inlener voornemens is de uitzendkracht een auto terbeschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan Bien Sûr Recruitment. Uitsluitend in overleg met Bien Sûr Recruitment komt de inlener met de uitzendkracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat Bien Sûr Recruitment hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de schade te vergoeden die Bien Sûr Recruitment lijdt, als zij wordt aangeslagen voor naheffing voor de loonheffing, en de bijtelling niet meer bij de uitzendkracht kan worden ingehouden.
2. Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener Bien Sûr Recruitment hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat Bien Sûr Recruitment hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de uitzendonderneming verschuldigd het aantal uur zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatstgeldende inlenerstarief.
3. Als de uitzendkracht arbeid gaat verrichten na daartoe rechtstreeks door de inlener opgeroepen te zijn, wordt Bien Sûr Recruitment voorafgaand aan de terbeschikkingstelling direct door de inlener geïnformeerd in verband met de verplichte Eerste Dag Melding door Bien Sûr Recruitment. Als de inlener dit nalaat, is de inlener gehouden de eventuele boete of naheffing die Bien Sûr Recruitment door de Belastingdienst wordt opgelegd wegens het niet of niet tijdig voldoen van de Eerste Dag Melding, aan Bien Sûr Recruitment te vergoeden.

HOOFDSTUK 3.

VOORWAARDEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING

ARTIKEL 17. TOEPASSELIJKHEID ALGEMENE BEPALINGEN

1. De in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen zijn overeenkomstig van toepassing op de relatie tussen Bien Sûr Recruitment en opdrachtgever, uitgezonderd het in artikel 3 leden 1, 2, 3, 4, 5 en 7 bepaalde.
2. Waar in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden wordt gesproken over: "inlener", "uitzendkracht", "ter beschikking stellen" of "inleenovereenkomst", dient, wanneer sprake is van arbeidsbemiddeling, voor deze begrippen respectievelijk gelezen te worden: "opdrachtgever", "werkzoekende", "arbeidsbemiddeling" en "arbeidsbemiddelingsovereenkomst".

ARTIKEL 18. HONORARIUM EN INHOUD VAN DE ARBEIDSBEMIDDELINGSOVEREENKOMST

1. Het door de opdrachtgever aan Bien Sûr Recruitment verschuldigde honorarium bestaat uit, hetzij een van tevoren vast overeengekomen bedrag, hetzij uit een van tevoren overeengekomen percentage van het aan de werkzoekende aangeboden bruto jaarsalaris (op fulltime basis) te vermeerderen met vakantiebijslag.
2. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is het in lid 1 van dit artikel bedoelde honorarium verschuldigd indien de arbeidsbemiddeling heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst respectievelijk aanstelling tot ambtenaar tussen opdrachtgever,



rechtstreeks dan wel via middelen derden, en een door Bien Sûr Recruitment geselecteerde werkzoekende. Er is in ieder geval sprake van een arbeidsovereenkomst respectievelijk aanstelling tot ambtenaar, indien deze mondeling of schriftelijk is overeengekomen, alsmede in het geval de werkzoekende op basis van een mondelinge of schriftelijke overeenkomst feitelijk werkzaamheden heeft verricht voor de opdrachtgever. Bien Sûr Recruitment werkt op "no cure no pay" basis: indien opdrachtgever geen van de door Bien Sûr Recruitment voorgestelde werkzoekenden een arbeidsovereenkomst of aanstelling aanbiedt, zullen geen kosten in rekening worden gebracht.

3. In de arbeidsbemiddelingsovereenkomst wordt, voorzover relevant, de duur van arbeidsbemiddeling, de wijze waarop deze door Bien Sûr Recruitment wordt uitgevoerd en het daarvoor door de opdrachtgever aan Bien Sûr Recruitment verschuldigde honorarium opgenomen.

4. Onder het honorarium wordt niet verstaan de plaatsings- en productiekosten van advertenties, de reis- en verblijfkosten van de werkzoekende en de kosten van een psychologische test. Deze en eventuele andere pro memoria posten worden op basis van nacalculatie in rekening gebracht.

5. Indien de werkzoekende na het aangaan van de arbeidsovereenkomst, maar vóór de eerste werkdag krachtens de arbeidsovereenkomst of gedurende de eerste twee maanden van de arbeidsverhouding op eigen initiatief de arbeidsverhouding beëindigt, zal Bien Sûr Recruitment een vervangende werkzoekende werven en selecteren, zonder dat de opdrachtgever daarvoor opnieuw honorarium verschuldigd is.

6. Indien de opdrachtgever gedurende de eerste twee maanden van de arbeidsverhouding de arbeidsverhouding beëindigt omdat aantoonbaar blijkt dat de werkzoekende niet geschikt is voor de beoogde functie, zal Bien Sûr Recruitment een vervangende werkzoekende werven en selecteren, zonder dat de opdrachtgever daarvoor opnieuw honorarium verschuldigd is.

7. In alle andere gevallen waarin de arbeidsverhouding voor, tijdens of na de eerste twee maanden eindigt, blijft de opdrachtgever het in lid 1 bedoelde overeengekomen honorarium onverminderd verschuldigd.

ARTIKEL 19. AANGAAN ARBEIDSVERHOUDING DOOR OPDRACHTGEVER MET DE WERKZOEKENDE

Als de opdrachtgever gedurende de looptijd van de opdracht tot arbeidsbemiddeling of binnen een jaar na beëindiging daarvan zelf rechtstreeks een arbeidsovereenkomst aangaat met dan wel overgaat tot aanstelling van een door Bien Sûr Recruitment geselecteerde werkzoekende, is hij aan Bien Sûr Recruitment verschuldigd een terstond opeisbare, niet voor rechterlijke matiging vatbare, boete gelijk aan het met de opdrachtgever overeengekomen honorarium voor de arbeidsbemiddeling dan wel gelijk aan het honorarium dat in rekening zou zijn gebracht als er geen rechtstreekse arbeidsverhouding als hiervoor bedoeld zou zijn aangegaan.

ARTIKEL 20. SELECTIE VAN WERKZOEKENDE

1. De werkzoekende wordt door Bien Sûr Recruitment geselecteerd enerzijds aan de hand van de door opdrachtgever aan Bien Sûr Recruitment verstrekte wensen omtrent diens hoedanigheden en kundigheden en verstrekte inlichtingen betreffende de aard van de functie en anderzijds aan de hand van de bij Bien Sûr Recruitment bekende hoedanigheden en kundigheden van de werkzoekende. De opdrachtgever verstrekt aan Bien Sûr Recruitment alle benodigde gegevens die nodig zijn voor de arbeidsbemiddelingsovereenkomst. Bien Sûr Recruitment spant zich in om op zo kort mogelijke termijn minimaal twee werkzoekenden te selecteren die zo veel mogelijk voldoen aan de eisen en verwachtingen van de opdrachtgever.

2. Niet-functie relevante eisen bij het verstrekken van wensen en inlichtingen betreffende de gewenste kandidaat en de aard van de functie zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen niet door de opdrachtgever worden gesteld. In ieder geval zullen deze door Bien Sûr Recruitment niet worden gehonoreerd.

3. Bien Sûr Recruitment verbindt zich tot geheimhouding van alle in het kader van de opdracht omtrent het bedrijf van de opdrachtgever ontvangen gegevens, waarvan zij weet of kan vermoeden dat deze van vertrouwelijke aard zijn. Gegevens van de werkzoekende dienen door de opdrachtgever vertrouwelijk te worden behandeld en mogen niet aan derden worden verstrekt.

4. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van een werkzoekende en de beslissing om al dan niet een arbeidsverhouding aan te gaan.

Gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Haarlem, d.d. 1 december 2007