

Algemene Voorwaarden

Van de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

MULTIMAN DETACHERING & PAYROLL B.V.

Gestigd te Gorinchem, Nederland

Gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel Rivierenland te Tiel,
Onder dossiernummer 11064419

Inhoudsopgave

Algemene Voorwaarden

Artikel 1	Werkingsfeer	3
Artikel 2	Definities	3
Artikel 3	De opdracht en terbeschikkingstelling	3
Artikel 4	Vervanging en beschikbaarheid	4
Artikel 5	Opschortingsrecht	5
Artikel 6	Werkprocedure	5
Artikel 7	Arbeidsduur en werktijden	5
Artikel 8	Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	6
Artikel 9	Functie en beloning	6
Artikel 10	Goede uitoefening van leiding en toezicht	6
Artikel 11	Arbeidsomstandigheden	7
Artikel 12	Aansprakelijkheid Inlener	8
Artikel 13	Inlenerstarief	8
Artikel 14	Facturatie	9
Artikel 15	Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid	10
Artikel 16	Intellectuele en industriële eigendom	10
Artikel 17	Geheimhouding	10
Artikel 18	Verificatie- en bewaarplicht Inlener	11
Artikel 19	Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie	11
Artikel 20	Medezeggenschap	11
Artikel 21	Geschillen	11
Artikel 22	Slotbepaling	12

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden van de besloten vennootschap Multiman Detachering & Payroll B.V. zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van de besloten vennootschap Multiman Detachering & Payroll B.V. voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van werknemers aan Inleners.

Artikel 2 Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Uitlener: de in Nederland gevestigde besloten vennootschap Multiman Detachering & Payroll B.V. die op basis van een overeenkomst werknemers ter beschikking stelt aan Inleners.
2. Werknemer: iedere natuurlijke persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met de Uitlener teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 4 van dit artikel laat uitvoeren.
4. Opdracht: de overeenkomst tussen een Inlener en de Uitlener op grond waarvan een enkele werknemer, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de Uitlener aan de Inlener ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het Inlenerstarief.
5. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een werknemer in het kader van een opdracht.
6. Inlenerstarief: het door de Inlener aan de Uitlener verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.

Artikel 3 De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - a. óf voor een vaste periode;
 - b. óf voor een bepaalbare periode;
 - c. 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 opdracht

3. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 28 kalenderdagen.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk,

tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 28 kalenderdagen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.

5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
 - a. de andere partij in verzuim is;
 - b. de andere partij geliquideerd is;
 - c. de andere partij in staat van faillissement is verklaard dan wel een verzoek daartoe heeft ingediend;
 - d. de andere partij surséance van betaling heeft aangevraagd.

Indien de Uitlener de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de Inlener, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de Inlener besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de Uitlener voor de schade die de Inlener dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de Uitlener op de Inlener onmiddellijk opeisbaar zijn.

Einde terbeschikkingstelling

6. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de Inlener houdt in het verzoek van de Inlener aan de Uitlener om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden. Indien de terbeschikkingstelling van de werknemer eindigt door opzegging van de Inlener en hierdoor kosten in de ruimste zin ontstaan voor de Uitlener, dient de Inlener deze kosten te vergoeden aan de Uitlener.
7. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de Uitlener de werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de Uitlener en de werknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Inlener. De Uitlener schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Inlener en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Inlener hierdoor lijdt.

Artikel 4 Vervanging en beschikbaarheid

1. De Uitlener is gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende werknemer aan te bieden. De Inlener kan een dergelijk voorstel uitsluitend op redelijke gronden afwijzen.
2. De Uitlener is te allen tijde gerechtigd aan de Inlener een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde werknemer door een andere werknemer onder voortzetting van de opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van de Uitlener, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving. De Inlener zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De Inlener zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.
3. De Uitlener schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Inlener en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Inlener, indien de Uitlener om

welke reden dan ook een (vervangende) werknemer niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de Inlener ter beschikking kan stellen.

Artikel 5 Opschortingsrecht

1. De Inlener is niet gerechtigd de tewerkstelling van de werknemer 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:
 - a. dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én;
 - b. de Inlener aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de werknemer niet te werk kan worden gesteld én;
 - c. de Uitlener jegens de werknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht.De Inlener is voor de duur van een rechtsgeldige opschorting als bovenbedoeld het Inlenerstarief niet verschuldigd.
3. Indien de Inlener niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de Inlener tijdelijk geen werk heeft voor de werknemer of de werknemer niet te werk kan stellen, is de Inlener gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan de Uitlener het Inlenerstarief te voldoen over de krachtens opdracht laatstelijk geldende periode (uur, week, maand, en dergelijke).

Artikel 6 Werkprocedure

1. De Inlener verstrekt de Uitlener 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. De Uitlener is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van werknemers die niet blijken te voldoen aan de door de Inlener gestelde eisen.

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de werknemer bij de Inlener worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de werknemer zijn gelijk aan de bij Inlener terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Inlener staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De Inlener ziet er op toe dat de werknemer de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van de werknemer worden geregeld conform de wet en de vigerende versie van de Horeca CAO.

Artikel 8 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De Inlener dient de Uitlener bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat de Uitlener deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de Inlener de Uitlener onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de Inlener nalaat om de Uitlener tijdig te informeren, is de Inlener gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan de Uitlener het Inlenerstarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 9 Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de Inlener de omschrijving van de door de werknemer uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de Inlener.
2. De beloning van de werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de Horeca CAO en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Inlener verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de werknemer uitgeoefende functie, zal de Inlener aan de Uitlener onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de werknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving en/of de Horeca CAO. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de Uitlener de beloning van de werknemer én het Inlenerstarief dienovereenkomstig. De Inlener is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de Uitlener verschuldigd.
4. De Inlener stelt de Uitlener tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden van enige wijzigingen in de Horeca-CAO op de hoogte van de consequenties die voortvloeien uit deze wijzigingen of uit wijzigingen die de Inlener dient toe te passen als gevolg van wijzigingen in de Horeca CAO.
5. 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 Horeca CAO en worden aan de Inlener doorberekend.

Artikel 10 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De Inlener zal zich ten aanzien van de werknemer bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn

- eigen werknemers gehouden is.
2. Het is de Inlener niet toegestaan de werknemer op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de Inlener ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de Inlener in een groep (concern) is verbonden.
 3. De Inlener kan de werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de Uitlener en de werknemer daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
 4. Tewerkstelling van de werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde Inlener is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de Inlener en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met de Uitlener en de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
 5. De Inlener zal aan de werknemer 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 Uitlener is tegenover de Inlener niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de Inlener, derden dan wel aan de werknemer zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de werknemer.
 7. De Uitlener is tegenover de Inlener niet aansprakelijk voor verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens Inlener of derden, al dan niet met toestemming van de Inlener of die derden.
 8. De Inlener vrijwaart de Uitlener voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van de Uitlener als werkgever van de werknemer - direct of indirect - terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
 9. De Inlener zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de Uitlener verstrekt de Inlener een bewijs van verzekering.

Artikel 11 Arbeidsomstandigheden

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

1. De Inlener is jegens de werknemer en de Uitlener 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 Inlener is gehouden om aan de werknemer en aan de Uitlener 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 Inlener geeft de werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Inlener, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke

rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen zijn genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De Inlener informeert de Uitlener zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage aan de Uitlener.

4. De Inlener zal aan de werknemer vergoeden - en de Uitlener vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Inlener en/of de Uitlener daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.
5. Indien het bedrijfsongeval tot de dood van de werknemer leidt, is de Inlener gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen.
6. De Inlener zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de Uitlener verstrekt de Inlener een bewijs van verzekering.

Artikel 12 Aansprakelijkheid Inlener

1. De Inlener die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden, in het bijzonder de verplichtingen als omschreven in de artikelen 3 (leden 5 en 6), 8 en 9 (leden 1, 3 en 5), 10 (leden 1 t/m 5, 8 en 9), 11 (2 t/m 6), 14 (lid 2), 17 (lid 1), 19 en 20 (lid 1) niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de Uitlener (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient de Uitlener zonodig terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat de Uitlener eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het intropen van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel - zo nodig aanvullend - ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze Algemene Voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 13 Inlenerstarief

1. Het door de Inlener aan de Uitlener verschuldigde Inlenerstarief wordt berekend over de uren waarop de Uitlener op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de werknemer werkelijk gewerkte uren. Het Inlenerstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de Uitlener verschuldigd is aan de werknemer. Over het Inlenerstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. De Uitlener is gerechtigd om het Inlenerstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:

- a. als gevolg van wijziging van de Horeca CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de Inlener geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
 - b. als gevolg van wijzigingen in of tengevolge van wet en - regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of tengevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift;
 - c. als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de Horeca CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.
3. De Inlener stemt in met aanpassing van het inlenerstarief tijdens de looptijd van de ter beschikking stelling in geval zich een situatie zoals onder lid 2 van dit artikel genoemd voordoet.
 4. Iedere aanpassing van het Inlenerstarief wordt door de Uitlener zo spoedig mogelijk aan de Inlener bekend gemaakt en schriftelijk aan de Inlener bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Inlener het Inlenerstarief te laag is vastgesteld, is de Uitlener gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht het Inlenerstarief op het juiste niveau te brengen. De Uitlener kan tevens hetgeen de Inlener daardoor te weinig heeft betaald en kosten – daaronder begrepen de wettelijke renten – die als gevolg hiervan door de Uitlener zijn gemaakt, aan de Inlener in rekening brengen.

Artikel 14 Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de Inlener overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de opdracht, de overeenkomst of deze voorwaarden bepalen. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de Inlener schriftelijk en/of elektronisch geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De Inlener en Uitlener kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording (al dan niet geautomatiseerd) geschiedt middels een tijdregistratiesysteem.
3. De Inlener 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 werknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de werknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het Inlenerstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. De Inlener zorgt er voor dat de tijdverantwoording als bedoeld in lid 1 uiterlijk op de dinsdag, volgend op de werkweek, die loopt van maandag tot en met zondag, worden aangeleverd. De Inlener is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan de Uitlener wordt verstrekt.
5. Alvorens de Inlener de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de werknemer de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de werknemer de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de Uitlener gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de werknemer, tenzij de Inlener kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.

Artikel 15 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. De Uitlener is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de Uitlener deze verplichting niet nakomt, is de Uitlener, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en elders in de Algemene Voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de Inlener, mits de Inlener zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht terzake indient bij de Uitlener en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de Uitlener.
2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van de Uitlener is beperkt tot het door de Uitlener aan de Inlener in rekening te brengen Inlenerstarief 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 de Uitlener maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van de Uitlener voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 16 Intellectuele en industriële eigendom

1. De Uitlener zal de werknemer op verzoek van de Inlener, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde — voorzover nodig en mogelijk — te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de werknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Inlener. Indien de Uitlener in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de werknemer of anderszins kosten dient te maken, is de Inlener een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de Uitlener.
2. Het staat de Inlener vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de werknemer aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Inlener informeert de Uitlener over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de Uitlener.
3. De Uitlener is jegens de Inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de werknemer verbeurt of eventuele schade van de Inlener als gevolg van het feit dat de werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en industriële eigendom.

Artikel 17 Geheimhouding

1. De Uitlener en de Inlener 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 voorzover - verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

2. De Uitlener zal op verzoek van de Inlener de werknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de Inlener vrij om de werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Inlener informeert de Uitlener over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan de Uitlener. De Uitlener is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Inlener als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de werknemer

Artikel 18 Verificatie- en bewaarplicht Inlener

1. De Inlener aan wie door de Uitlener 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 Inlener 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 Inlener 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. De Uitlener is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de Inlener wordt opgelegd.

Artikel 19 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

1. Ter voorkoming van het maken van 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, zullen niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de Inlener kunnen worden gesteld en evenmin door de Uitlener worden meegewogen.

Artikel 20 Medezeggenschap

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

Artikel 21 Geschillen

1. 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 binnen wiens rechtsgebied het hoofdkantoor van de Uitlener is gevestigd.

Artikel 22 Slotbepaling

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. Tenslotte zijn de kopjes boven de artikelen van deze algemene voorwaarden slechts bedoeld voor verwijzingsdoeleinden en om het lezen van deze algemene voorwaarden te vergemakkelijken. Deze kopjes maken dan ook geen deel uit van deze algemene voorwaarden en partijen zullen aan deze kopjes geen rechten kunnen uitleenen.