

**Algemene Voorwaarden  
Jonk Personeel B.V.**



## Inhoud

Artikel 1	Werkingsfeer	3
Artikel 2	Definities	3
Artikel 3	De opdracht en de terbeschikkingstelling	4
Artikel 4	Vervanging en beschikbaarheid	6
Artikel 5	Opschortingsrecht	6
Artikel 6	Werkprocedure Uitzendkracht(en)	7
Artikel 7	Arbeidsduur en werktijden en arbeidsomstandigheden	8
Artikel 8	Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid	9
Artikel 9	Functie en beloning	9
Artikel 10	Goede uitoefening van leiding en toezicht	11
Artikel 11	Arbeidsomstandigheden	11
Artikel 12	Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	12
Artikel 13	Aansprakelijkheid van de Opdrachtgever	13
Artikel 14	Opdrachtgeverstarief	13
Artikel 15	Bijzondere minimale betalingsverplichting	13
Artikel 16	Facturatie	14
Artikel 17	Betaling en gevolgen van wanbetaling	15
Artikel 18	Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid	16
Artikel 19	Geheimhouding	16
Artikel 20	Persoonsgegevens	17
Artikel 21	Annulering	17
Artikel 22	Het aangaan van een arbeidsverhouding met de Uitzendkracht	18
Artikel 23	Geschillen	20
Artikel 24	Slotbepaling	20

## Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Jonk Personeel B.V., hierna Jonk Personeel, voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van medewerkers aan opdrachtgevers. Deze Algemene Voorwaarden vervangen eventuele eerdere door Jonk Personeel B.V. gehanteerde algemene voorwaarden.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de Opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
4. De Opdrachtgever met wie eenmaal op deze Algemene Voorwaarden werd gecontracteerd wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met Jonk Personeel gesloten overeenkomst in te stemmen.
5. Indien enige bepaling uit deze Algemene Voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van de Algemene Voorwaarden onverkort van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigbare bepalingen overeenkomen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de betrekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.

## Artikel 2 Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Jonk Personeel**: de besloten vennootschap Jonk Personeel B.V. (handelsregister KvK onder nummer 85665479), die medewerkers aan Opdrachtgevers ter beschikking stelt op basis van een overeenkomst.
2. **Uitzendkracht(en)**: iedere natuurlijke persoon, die een Uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek (BW) is aangegaan met Jonk Personeel, teneinde arbeid te verrichten voor een Opdrachtgever onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever.
3. **Opdrachtgever** : iedere natuurlijke of rechtspersoon, te weten (eind)klant, die een Uitzendkracht werkzaamheden onder leiding en toezicht van een derde, in het kader van een opdracht, als bedoeld in lid 5 van dit artikel, laat uitvoeren.
4. **Opdracht(overeenkomst)**: de overeenkomst van opdracht tussen de Opdrachtgever en Jonk Personeel zoals bedoeld in artikel 7:400 e.v. BW op grond waarvan (en in zoverre telkens) een enkele of meerdere Uitzendkracht(en) door Jonk Personeel aan de Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld – daaronder mede inbegrepen de overeenkomst die wordt voortgezet door terbeschikkingstelling van een vervangende Uitzendkracht – om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten, zulks tegen betaling van het Opdrachtgeverstarief door de Opdrachtgever aan Jonk Personeel. Er is reeds sprake van een Opdracht indien Opdrachtgever aan Jonk Personeel verzoekt over te gaan tot werving en/of selectie van (een) Uitzendkracht(en) en/of om over te gaan tot terbeschikkingstelling van (een) Uitzendkracht(en).
5. **Terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van een Uitzendkracht bij een Opdrachtgever in het kader van een opdracht, om onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever arbeid te verrichten.
6. **Uitzendovereenkomst**: de uitzendovereenkomst niet zijnde een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW tussen Jonk Personeel en een Uitzendkracht op grond waarvan de Uitzendkracht aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld. De Uitzendovereenkomst kan met of zonder uitzendbeding zijn en kan met of zonder uitsluiting loondoorbetaling zijn. De NBBU-Cao voor Uitzendkrachten (NBBU-Cao) van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen met bijlagen is van toepassing.
8. **Uitzendbeding**: het beding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, inhoudende de schriftelijke bepaling in de Uitzendovereenkomst tussen het Jonk Personeel en de Uitzendkracht en zoals bedoeld in de NBBU-Cao, dat de Uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat;

- a. de Opdrachtgever om welke reden dan ook de Uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen, of,
  - b. de Uitzendkracht om welke reden dan ook, met in begrip van arbeidsongeschiktheid, de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten.
9. **Opdrachtgevertarief:** het door de Opdrachtgever aan Jonk Personeel verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, onkostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld in de opdracht.
10. **Inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning, zoals die geldt voor de werknemer in dienst van de Opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de Uitzendkracht (zoals bedoeld in artikel 8 Waadi). De inlenersbeloning bestaat uit de navolgende componenten conform de NBBU-Cao:
- a. uitsluitend het geldende periode-loon in de schaal;
  - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung. Deze kan - dit ter keuze aan Jonk Personeel - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  - c. toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegdienst, toeslagen voor werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);
  - d. initiële loonsverhoging (hoogte en tijdstip worden door de opdrachtgever bepaald);
  - e. onkostenvergoeding (voor zover Jonk Personeel deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen): reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  - f. periodieken (hoogte en tijdstip worden door de opdrachtgever bepaald).
  - g. Eenmalige uitkeringen
  - h. Thuiswerkvergoeding
  - i. Eindejaarsuitkering per 1-1-2023

### **Artikel 3 De opdracht en de terbeschikkingstelling**

1. Alle aanbiedingen, offertes, prijs- c.q. tarieflijsten, levertijden, e.d. van Jonk Personeel zijn geheel vrijblijvend, tenzij ze een termijn voor aanvaarding bevatten. Jonk Personeel heeft het recht om binnen twee werkdagen na ontvangst van de aanvaarding alle aanbiedingen e.d. te herroepen.
2. Getoonde en/of verstrekte brochures alsmede andere door Jonk Personeel verstrekte gegevens zijn zo nauwkeurig mogelijk, doch gelden slechts ter aanduiding. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend, tenzij partijen uitdrukkelijk schriftelijk anders zijn overeengekomen.
3. Jonk Personeel heeft het recht de kosten die verbonden zijn aan de aanbesteding c.q. offerte bij de Opdrachtgever in rekening te brengen, mits Jonk Personeel de Opdrachtgever vooraf schriftelijk op deze kosten heeft gewezen.
4. 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.
5. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen tussen de Opdrachtgever en Jonk Personeel. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging alleen mogelijk met een opzegtermijn van één maand, ingaande op de eerste van de nieuwe / daaropvolgende kalendermaand. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
6. Tussentijdse opzegging van een opdracht voor onbepaalde is mogelijk met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden ingaande de eerste van de nieuwe / daaropvolgende kalendermaand
7. Uitzendovereenkomst tussen Jonk Personeel en een Uitzendkracht komt pas tot stand indien zowel de Opdrachtgever als Jonk Personeel hiermee hebben ingestemd en deze afspraken schriftelijk zijn vastgelegd.
8. Indien een partij in gebreke blijft van zijn verplichtingen uit de c.q. ingevolge de Opdracht(overeenkomst), is de andere partij - buiten hetgeen in de Opdracht(overeenkomst) is bepaald - gerechtigd de Opdracht(overeenkomst) 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 niet te doen.

9. Voorts zijn partijen gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, de Opdracht(overeenkomst) buiten rechte - door middel van een aangetekend schrijven – met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden, indien:
  - a. de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of aan hem (voorlopige) surseance 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. op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd;
  - f. de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de overeenkomst na te kunnen komen.
10. Indien de Opdrachtgever - na in gebreke te zijn gesteld - enige verplichting voortvloeiende uit de Opdracht(overeenkomst) niet, niet-volledig of niet-tijdig nakomt, is Jonk Personeel gerechtigd zijn verplichtingen jegens de Opdrachtgever op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de Opdrachtgever gehouden te zijn. Hiertoe is Jonk Personeel eveneens gerechtigd in het vorige lid van dit artikel bedoelde omstandigheden.
11. Indien de Opdrachtgever op het moment van de ontbinding al prestaties ter uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) had ontvangen, kan hij de Opdracht(overeenkomst) slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Jonk Personeel nog niet is uitgevoerd. Voor de reeds ontvangen prestaties blijft de betalingsverplichting te allen tijde bestaan.
12. Bedragen die Jonk Personeel vóór de ontbinding aan de Opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen hij al ter uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de Opdrachtgever aan hem verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.
13. Indien een situatie optreedt als in de voornoemde artikelliden beschreven, leidt dat niet tot enige aansprakelijkheid van Jonk Personeel voor de schade die de Opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Jonk Personeel onmiddellijk opeisbaar zijn.
14. Het einde van de Opdracht(overeenkomst) betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Opdracht(overeenkomst) door de Opdrachtgever houdt in het verzoek van de Opdrachtgever aan Jonk Personeel om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht(overeenkomst) rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de Opdracht(overeenkomst) rechtsgeldig is ontbonden.
15. Indien tussen de Uitzendkracht en Jonk Personeel het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht op verzoek van de Opdrachtgever op het moment dat de Uitzendkracht meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de Opdrachtgever geacht een dergelijk verzoek te richten aan Jonk Personeel. De Opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan Jonk Personeel bevestigen.
16. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Jonk Personeel de Uitzendkracht niet meer ter beschikking wenst te stellen dan wel kan stellen. Jonk Personeel schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever hierdoor lijdt.

17. Bij het eindigen van de Opdracht(overeenkomst) zal de Opdrachtgever alle, in het kader van de tussen partijen nog lopende opdrachten, nog bij Jonk Personeel in dienst zijnde Uitzendkrachten 'overnemen' en in dienst nemen dan wel er voor zorg dragen dat een derde partij de Uitzendkrachten overneemt. Zolang voornoemde overname nog niet heeft plaats gevonden, worden de Opdrachten die bij het eindigen van de Opdracht(overeenkomst) nog niet zijn geëindigd, onveranderd voortgezet tegen de voor die Opdrachten overeengekomen condities, derhalve inclusief de bepalingen uit deze Algemene Voorwaarden, tot het moment dat die Opdrachten rechtsgeldig zijn geëindigd. Alle eventuele schade die Jonk Personeel lijdt als gevolg van het beëindigen van de opdracht zijn voor rekening van de Opdrachtgever en Jonk Personeel is in dat kader jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk voor enige schade op welke grondslag en hoe ook genaamd.

#### **Artikel 4 Vervanging en beschikbaarheid**

1. Jonk Personeel is te allen tijde gerechtigd aan de Opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Uitzendkracht door een andere Uitzendkracht onder voortzetting van de Opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van Jonk Personeel, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, echter kan de Opdrachtgever geen vervanging van een Uitzendkracht jegens Opdrachtgever afdwingen. Jonk Personeel heeft het zelfstandige recht om aan de hand van haar eigen middelen en kennis en kunde van werving en selectie, te toetsen of de Uitzendkracht voldoet aan de gestelde eisen, een en ander eventueel, zulks geheel ter eigen beoordeling, in overleg met Opdrachtgever. De Opdrachtgever kan een dergelijk voorstel van Jonk Personeel enkel afwijzen, indien hij daar een gegronde reden voor heeft. De Opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.
2. Jonk Personeel schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever, indien Jonk Personeel om welke reden dan ook een (vervangende) Uitzendkracht niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

#### **Artikel 5 Opschortingsrecht**

1. De Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de Uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien aan de volgende cumulatieve eisen wordt voldaan:
  - 2.1 dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
  - 2.2 de Opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de Uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld; én
  - 2.3 Jonk Personeel jegens de Uitzendkracht een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingplicht op grond van de toegepaste NBBU-Cao. De Opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het Opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.
3. Indien de Opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de Opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de Uitzendkracht of de Uitzendkracht niet te werk kan stellen, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan Jonk Personeel het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, vier weken, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

## Artikel 6 Werkprocedure Uitzendkracht(en)

1. Jonk Personeel heeft een vacaturebank op haar website, waarop vacatures staan voor diverse functie en waarop gesolliciteerd kan worden ook wel genoemd een sollicitatietool. Jonk Personeel heeft eigen personeel, zijnde accountmanagers – worden intercedenten genoemd - die verantwoordelijk zijn voor de actieve werving en selectie van Opdrachtgever(s) en Uitzendkrachten en het beheer van de sollicitatietool. De Uitzendkracht meldt zich aan via de sollicitatietool van Jonk Personeel door middel van het correct invullen en uploaden van de noodzakelijke gegevens en documenten of het online invoeren van de benodigde gegevens.
2. Jonk Personeel behoudt zich te allen tijde het recht voor een aanmelding van de Uitzendkracht niet in behandeling te nemen (en dus geen Uitzendovereenkomst met de Uitzendkracht aan te gaan), om welke reden en/of op welke grondslag dan ook. Met het online aanmelden ontstaat nog geen Uitzendovereenkomst tussen de Uitzendkracht en Jonk Personeel. De Uitzendovereenkomst komt pas tot stand nadat Jonk Personeel heeft bevestigd dat de Uitzendkracht voldoet aan de door Opdrachtgever gestelde eisen, tussen Jonk Personeel en de Uitzendkracht overeenstemming is bereikt over de Uitzendovereenkomst en tussen Jonk Personeel en Opdrachtgever is overeengekomen dat de Uitzendkracht aan Opdrachtgever ter beschikking mag worden gesteld door Jonk Personeel om onder toezicht en leiding van Opdrachtgever arbeid te verrichten.
3. Jonk Personeel dient voordat de Uitzendovereenkomst wordt aangegaan volledig te zijn geïnformeerd over het arbeidsverleden van de Uitzendkracht. Indien om welke reden dan ook onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de Uitzendkracht, is verstrekt, is Jonk Personeel gerechtigd alle geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Opdrachtgever door te belasten. Onder schade kan worden verstaan, maar wordt niet uitsluitend verstaan, eventuele betaalde (ontslag)vergoedingen en doorbetaald loon terwijl er niet wordt gewerkt door de Uitzendkracht en doorbetaald loon tijdens ziekte.
4. Jonk Personeel en Opdrachtgever spreken af dat Jonk Personeel de volgende zelfstandige rechten heeft, zonder bemoeienis van Opdrachtgever:
  - voorafgaand aan de indiensttreding de Uitzendkracht te screenen en te toetsen of de Uitzendkracht voldoet aan de gestelde eisen;
  - de Uitzendkracht (eventueel in samenspraak met de leidinggevende van de Uitzendkracht bij Opdrachtgever) te beoordelen op diens functioneren;
  - de Uitzendkracht een schriftelijke dan wel mondelinge waarschuwing te geven dan wel andere disciplinaire maatregelen op te leggen;
  - haar personeelsbeleid zelfstandig te voeren, waarbij tevens geldt dat ziekmeldingen van de Uitzendkracht en verlofaanvragen bij Jonk Personeel dienen te worden ingediend door de Uitzendkracht en Jonk Personeel daarvoor in overleg met Opdrachtgever toestemming dient te verlenen;
  - de begeleiding van de Uitzendkracht tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid te verzorgen alsmede de re-integratie;
  - de Uitzendkracht op te leiden en bij te scholen in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de Uitzendkracht. Echter ook in het kader van de scholingsverplichting als formeel werkgever, en om de kans te vergroten de Uitzendkracht eventueel door te plaatsen bij andere opdrachtgevers;
  - de Uitzendkracht ter beschikking te stellen aan diverse opdrachtgevers, hetgeen betekent dat de Uitzendkracht door Jonk Personeel niet exclusief aan Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.
5. De Opdrachtgever is gehouden de verplichtingen uit de Wet arbeid vreemdelingen na te leven en de identiteit van de Uitzendkracht vast te stellen aan de hand van een wettelijk identiteitsdocument in het kader van de identificatieplicht. Dit houdt het volgende in:
  - 5.1. De Opdrachtgever is verplicht het originele identiteitsbewijs van iedere Uitzendkracht te controleren op echtheid en geldigheid, uiterlijk op het moment dat de werkzaamheden aanvangen.

- 5.2. De Opdrachtgever is verplicht een kopie van het identiteitsbewijs van iedere Uitzendkracht in zijn eigen administratie op te nemen.
- 5.3. De Opdrachtgever is verplicht er dagelijks op toe te zien dat de persoon die de werkzaamheden verricht daadwerkelijk de persoon is waarvan door hem de identiteit is vastgesteld.
- 5.4. De Opdrachtgever dient zich strikt binnen de beperkingen van de verblijfs- en/of tewerkstellingsvergunning te houden (plaats van tewerkstelling, geldigheidsduur, functie en de aard van de werkzaamheden).
6. De Opdrachtgever mag onder geen enkel beding een Uitzendkracht laten beginnen met de werkzaamheden indien:
  - 6.1. Jonk Personeel nog niet de beschikking heeft over een geldige kopie identiteitsbewijs van de betreffende Uitzendkracht.
  - 6.2. de Opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat de identiteit van de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten niet overeenstemt met de persoon en bijbehorend identiteitsbewijs, die is opgenomen in de administratie van Jonk Personeel.
  - 6.3. de Opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat er sprake is van een vals identiteitsbewijs van de betreffende Uitzendkracht.
  - 6.4. het identiteitsbewijs niet geldig is.
  - 6.5. de Uitzendkracht volgens de dan geldende wetgeving zou moeten beschikken over een tewerkstellings- en werkvergunning, maar deze niet in zijn of haar bezit heeft.
7. Jonk Personeel is niet aansprakelijk voor het niet naleven van de Wet op de Identificatieplicht en de Wet arbeid vreemdelingen door de Opdrachtgever, zoals in dit artikel bepaald. De Opdrachtgever is zich ervan bewust dat hij, evenals Jonk Personeel, werkgever is in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen en derhalve bij constatering van overtredingen van bepalingen van de Wet arbeid vreemdelingen beboet zal worden op grond van de Wet arbeid vreemdelingen. Behoudens opzet of bewuste roekeloosheid vanwege Jonk Personeel, zal de Opdrachtgever alle aan Jonk Personeel opgelegde boetes en eventuele overige schade die Jonk Personeel lijdt vergoeden (met inbegrip van de daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand) en zal de Opdrachtgever Jonk Personeel in voorkomend geval vrijwaren van iedere boete, claim dienaangaande, hoe ook genaamd en door wie ook opgelegd aan Jonk Personeel.
8. De Opdrachtgever staat toe dat Jonk Personeel en/of controlerende instanties (onaangekondigde) controles verrichten op het terrein van de Opdrachtgever in het kader van de naleving van de bepalingen uit dit artikel.
9. Alle operationele procedures zijn vastgelegd in het Handboek Jonk Personeel, inclusief de voorwaarden waaronder contracten worden aangeboden. De inhoud van het Handboek Jonk Personeel is onlosmakelijk verbonden met de Opdracht(overeenkomst) tussen Jonk Personeel en de Opdrachtgever.
10. Periodiek zal er een update verschijnen van het Handboek Jonk Personeel en komen daarmee de vorige versies van rechtswege te vervallen.

#### **Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden en arbeidsomstandigheden**

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Uitzendkracht zijn gelijk aan de bij de Opdrachtgever gebruikelijke tijden en uren, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen. De Opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten.
2. Indien er sprake is van een Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding en zonder uitsluiting loondoorbetaling moet de Opdrachtgever er op toezien dat de afgesproken arbeidsomvang en het aantal uren dat de Uitzendkracht werkt per periode, niet worden overschreden. Wordt de Uitzendkracht structureel meer uren ingezet dan in de opdracht overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid. In dat geval zal Jonk Personeel de met de Opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief over deze nieuwe arbeidsomvang.



3. De Opdrachtgever is zich ervan bewust dat hij wordt aangemerkt als werkgever in de zin van de Arbeidstijdenwet. De Opdrachtgever staat er derhalve voor in dat de arbeidsduur en de rust- en arbeidstijden voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet erop toe dat de Uitzendkracht de rechtens toegestane arbeidstijden en de overeengekomen arbeidsduur niet overschrijdt.
4. Indien voor de Opdracht(overeenkomst) specifieke scholing en/of instructies vereist zijn, worden deze uren als gewerkte uren in rekening gebracht aan de Opdrachtgever.
5. De Opdrachtgever is gehouden een Uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever of van Jonk Personeel, indien en voor zover er een ondernemingsraad zou zijn, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform de terzake geldende wet- en regelgeving. Indien de Uitzendkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de Opdrachtgever, dan is de Opdrachtgever logischerwijze tevens het Opdrachtgeverstarief verschuldigd over de uren waarin de Uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of opleiding volgt in verband met zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad.

#### **Artikel 8 Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid**

1. Dit artikel geldt in geval van een Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding. Indien de Uitzendkracht als gevolg van ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken, is de Opdrachtgever over deze niet gewerkte uren het Opdrachtgeverstarief verschuldigd, tenzij de Opdrachtgever heeft gekozen voor een variant waarbij de het Opdrachtgeverstarief niet verschuldigd is over de niet gewerkte uren bij ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Indien voor deze variant is gekozen staat dat vermeld op de bevestiging van detachering. Het aantal ziekte-uren stelt Jonk Personeel als volgt vast:
  - 1.1. Jonk Personeel gaat uit van het aantal uren dat de Uitzendkracht aantoonbaar zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geworden. Bijvoorbeeld het aantal uren waarvoor hij is ingeroosterd. Dit zijn de aantoonbare ziekte-uren.
  - 1.2. Het kan voorkomen dat het aantal uren dat de Uitzendkracht zou hebben gewerkt, als hij niet ziek was geweest, niet aantoonbaar is. De Opdrachtgever betaalt in dat geval het aantal uren van de feitelijke arbeidsomvang. Deze wordt bepaald door het gemiddelde van het feitelijk gewerkte aantal uren in de 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag, waarbij in dit specifieke geval feestdagen en opgenomen vakantiedaguren ook meetellen als gewerkte uren. Dit valt onder de niet aantoonbare ziekte-uren.
2. Is de Uitzendkracht voor langere tijd ziek, dan schakelt Jonk Personeel een reïntegratiebedrijf in om de Uitzendkracht gedurende zijn ziekte te begeleiden en om de Uitzendkracht indien mogelijk weer te re-integreren. Het reïntegratiebedrijf kan contact opnemen met de Opdrachtgever om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de Opdrachtgever te onderzoeken. De Opdrachtgever is verplicht aan het reïntegratiebedrijf de daarvoor benodigde informatie te verstrekken. Indien naar het oordeel van het reïntegratiebedrijf de re-integratie in aangepast dan wel ander passend werk bij de Opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, is de Opdrachtgever verplicht volledige medewerking aan de re-integratie te verlenen. Het staat Jonk Personeel altijd vrij om de Uitzendkracht ook bij een andere opdrachtgever te laten re-integreren, een en ander afhankelijk van de mogelijkheden.

#### **Artikel 9 Functie en beloning**

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de Opdrachtgever de omschrijving van de door de Uitzendkracht uit te oefenen functie én de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de Opdrachtgever.
2. De beloning van de Uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en onkostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en de NBBU-Cao. Dit gebeurt aan de hand van de functieomschrijving en de van toepassing zijnde NBBU-CAO..

3. De Uitzendkracht heeft recht op de Inlenersbeloning. De Inlenersbeloning is gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de Opdrachtgever, waar de Uitzendkracht onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht.
4. Als bij de Opdrachtgever een regeling van toepassing is die voorziet in een vergoeding van reisen of reistijd verbonden aan het werk, dan dient Opdrachtgever Jonk Personeel hierover te informeren en is Jonk Personeel vanaf 30 december 2019 verplicht om deze regeling voor vergoeding van reisen of reistijd ook toe te passen op de Uitzendkracht. Wanneer de reisen of reistijd van de Uitzendkracht reeds als gewerkte uren worden aangemerkt, dan is de regeling bij de Opdrachtgever voor reisen of reistijd niet van toepassing. Zowel de Inlenersbeloning alsmede de vergoeding van reisen en reistijd, indien en voor zover aanwezig bij Opdrachtgever, worden doorbelast aan de Opdrachtgever in het Opdrachtgeverstarief.
5. De Opdrachtgever informeert Jonk Personeel tijdig over de componenten als genoemd in lid 3 en 4 van dit artikel, alsmede de wijzigingen daarin.
6. Indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenkomt met de door de Uitzendkracht daadwerkelijk uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever onverwijld aan Jonk Personeel de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan eenzijdig door Jonk Personeel tijdens de Opdracht(overeenkomst) worden aangepast, indien de Uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving en de toegepaste NBBU-Cao. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Jonk Personeel de beloning van de Uitzendkracht én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Jonk Personeel verschuldigd.
7. Als er problemen ontstaan tussen de Opdrachtgever en de Uitzendkracht, stelt de Opdrachtgever Jonk Personeel hiervan direct op de hoogte. De Opdrachtgever en Jonk Personeel kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen Jonk Personeel (als werkgever) mag de Uitzendkracht ontslaan of hem een andere disciplinaire maatregel opleggen. Daar zal Jonk Personeel uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de disciplinaire maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van Jonk Personeel. Indien de Uitzendkracht zodanig handelt of nalaat, dat van de Opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de opdracht te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de Uitzendkracht en Jonk Personeel daardoor kan worden beëindigd, kan (echter is zulks geen verplichting) Jonk Personeel de Opdrachtgever toestemming geven de Opdracht(overeenkomst) voortijdig te beëindigen. Jonk Personeel kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Bijvoorbeeld het betalen van een vergoeding die Jonk Personeel de Uitzendkracht moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.
8. Opdrachtgever is verplicht de juiste gegevens over de Uitzendkracht te verstrekken aan Jonk Personeel. Jonk Personeel is niet aansprakelijk voor enige schade en of loonvorderingen wanneer blijkt dat de Uitzendkracht op basis van de door Opdrachtgever verstrekte informatie onjuist is ingeschaald, de verkeerde beloningsregeling / Inlenersbeloning wordt toegepast of onvoldoende loon en/of toeslagen heeft ontvangen. Indien en voor zover Jonk Personeel direct of indirect schade lijdt wegens onvolledige en/of onjuiste informatie van de zijde van de Opdrachtgever omtrent hetgeen in dit artikel is bepaald dan wel het niet tijdig aanleveren van de informatie, dan is de Opdrachtgever gehouden deze schade, met inbegrip van de alle daadwerkelijke kosten voor juridische bijstand, volledig aan Jonk Personeel te vergoeden. De Opdrachtgever zal Jonk Personeel in voorkomend geval dienaangaande vrijwaren.

**Artikel 10 Goede uitoefening van leiding en toezicht**

1. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht bij de uitoefening van de leiding of het houden van toezicht, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan de Uitzendkracht 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 Opdrachtgever ter beschikking stellen van een Uitzendkracht aan een (rechts)persoon, waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De Opdrachtgever kan de Uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Jonk Personeel en de Uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de Uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de Opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met Jonk Personeel en de Uitzendkracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. Jonk Personeel is tegenover de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die medewerkers zijn aangegaan met, of die voor hen zijn ontstaan, jegens de Opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de Opdrachtgever of die derden.
7. De Opdrachtgever vrijwaart Jonk Personeel voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Jonk Personeel als werkgever van de Uitzendkracht – direct of indirect – in geval van de in dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
8. De Opdrachtgever zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Jonk Personeel verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

**Artikel 11 Arbeidsomstandigheden**

1. De Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. De Opdrachtgever is jegens de Uitzendkracht en Jonk Personeel verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Uitzendkracht tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Opdrachtgever geeft de Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
4. Indien de Uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen 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 waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel van de beroepsziekte. De Opdrachtgever informeert Jonk Personeel zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

5. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
6. Jonk Personeel is niet aansprakelijk voor schade of verliezen die de uitgezonden Uitzendkrachten veroorzaken aan zichzelf, derden of aan de Opdrachtgever. De Opdrachtgever vrijwaart Jonk Personeel voor elke aansprakelijkheid als werkgever van de Uitzendkracht ter zake.
7. De Opdrachtgever is zich ervan bewust dat hij zich voor de Arbeidsomstandighedenwet kwalificeert als werkgever van de Uitzendkracht. Tevens verklaart de Opdrachtgever bekend te zijn met de zorgverplichting voor (ingeleend) personeel ex artikel 7:658 BW. Op grond van het eerste lid van dit wetsartikel is de Opdrachtgever verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen goed in te richten en te onderhouden. Ook dient hij voor het verrichten van de arbeid maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven. De Opdrachtgever dient een en ander te doen in zoverre als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat (ingeleend) personeel schade lijdt.
8. Ingeval van beroepsziekte of bedrijfsongeval, zal de Opdrachtgever hiervan onverwijld de bevoegde instanties én Jonk Personeel op de hoogte brengen en een schriftelijke rapportage opstellen. De Opdrachtgever overlegt onverwijld een kopie van deze rapportage aan Jonk Personeel.
9. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Uitzendkracht, ten laatste voor effectieve aanvang van de werkzaamheden, uitgebreid informatie te verschaffen omtrent de in te nemen arbeidsplaats en de vereiste beroepskwalificaties. De Opdrachtgever geeft de Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
10. De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht vergoeden – daarbij tevens Jonk Personeel vrijwarend – alle schade die de Uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt (met inbegrip van alle daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand), indien en voor zover de Opdrachtgever en/of Jonk Personeel daarvoor aansprakelijk is/zijn op grond van artikel 7:658 en/of 7:611 BW. Indien het bedrijfsongeval tot de dood lijdt, is de Opdrachtgever gehouden alle schade (met inbegrip van alle daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand) te vergoeden onder de hiervoor genoemde voorwaarden conform artikel 6:108 BW.
11. De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan Jonk Personeel.
12. Als de Opdrachtgever zijn verplichtingen uit hoofde van dit artikel niet nakomt, is hij gehouden alle directe en indirecte schade die Jonk Personeel als gevolg daarvan lijdt te vergoeden en vrijwaart de Opdrachtgever Jonk Personeel in voorkomend geval voor claims van dan wel boetes opgelegd door een derde.

## **Artikel 12      Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen**

1. Vakantie en verlof van de Uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de NBBU-Cao, indien van toepassing.
2. De Opdrachtgever dient Jonk Personeel bij het aangaan van de opdracht te informeren over eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat Jonk Personeel deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de Uitzendovereenkomst met de Uitzendkracht. Indien de Opdrachtgever nalaat om Jonk Personeel tijdig te informeren, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Jonk Personeel het Opdrachtgevertarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

**Artikel 13 Aansprakelijkheid van de Opdrachtgever**

1. De Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden en/of Opdracht(overeenkomst) en eventuele bijlagen niet dan wel niet volledig nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade aan Jonk Personeel (inclusief alle (gerechtelijke en buitengerechtelijke) kosten), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Jonk Personeel zonodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Jonk Personeel eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren van ontbinding en of het vorderen nakoming. 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.
2. Jonk Personeel is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het ter beschikking stellen van een Uitzendkracht, die niet blijkt te voldoen aan de gestelde eisen.
3. Aansprakelijkheid van Jonk Personeel voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.
4. De Opdrachtgever vrijwaart Jonk Personeel voor alle vorderingen van Uitzendkrachten en/of derden welke mogen voortvloeien uit het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten, met inbegrip van alle daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand.

**Artikel 14 Opdrachtgeverstarief**

1. Het door de Opdrachtgever aan Jonk Personeel verschuldigde Opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop Jonk Personeel op grond van de opdracht, en/of een Opdracht(overeenkomst) en/of deze Algemene Voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de Uitzendkracht werkelijk gewerkte uren. Het Opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de onkostenvergoedingen die Jonk Personeel verschuldigd is aan de Uitzendkracht en eventueel de bureaumarge aan de Opdrachtgever. Over het Opdrachtgeverstarief, de toeslagen en onkostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Jonk Personeel is gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht eenzijdig aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid om welke reden dan ook stijgen, bijvoorbeeld door NBBU-Cao wijzigingen en veranderende wet- en regelgeving.
3. Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door Jonk Personeel zo spoedig mogelijk aan de Opdrachtgever en de Opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk bevestigd.
4. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de (Inleners)beloning en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is Jonk Personeel gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het Opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. Jonk Personeel kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door Jonk Personeel zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.
5. Indien de Opdrachtgever in strijd met lid 2 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.

**Artikel 15 Bijzondere minimale betalingsverplichting**

1. Indien de Uitzendkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door de Opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen is de Opdrachtgever ten minste gehouden aan Jonk Personeel per oproep te betalen het Opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens Jonk Personeel.
2. Indien de Uitzendovereenkomst tussen Jonk Personeel en de Uitzendkracht wordt aangemerkt als een oproepovereenkomst, gelden de volgende verplichtingen:

- 2.1. de Uitzendkracht dient ten minste vier dagen van te voren te worden opgeroepen. Die verplichting geldt ook voor Opdrachtgever jegens Jonk Personeel. Als dit niet tijdig (en schriftelijk of per e-mail) gebeurt, is de Uitzendkracht niet verplicht gehoor te geven aan de oproep en kan Jonk Personeel niet aansprakelijk worden gesteld door Opdrachtgever voor het feit dat er geen arbeid wordt verricht door de Uitzendkracht, omdat niet tijdig is opgeroepen;
  - 2.2. als de Uitzendkracht wel tijdig is opgeroepen, maar een eenmaal gedane oproep binnen vier dagen weer wordt ingetrokken, omdat de Opdrachtgever de oproeping heeft ingetrokken dan wel gewijzigd, behoudt de Uitzendkracht zijn recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen en is Opdrachtgever jegens Jonk Personeel verplicht voor de uren waarvoor de Uitzendkracht was opgeroepen het Opdrachtgeverstarief te betalen;
  - 2.3. Wanneer de periode van de Uitzendovereenkomst van de Uitzendkracht een jaar heeft geduurd, is Jonk Personeel verplicht een schriftelijk of elektronisch aanbod voor een Uitzendovereenkomst te doen voor het aantal uur dat de Uitzendkracht het jaar ervoor gemiddeld heeft gewerkt en is Opdrachtgever verplicht jegens Jonk Personeel voor dat aantal uren het Opdrachtgeverstarief te betalen.
3. Het in lid 1 gestelde geldt ook wanneer ingevolge de Opdracht(overeenkomst) de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week bedraagt 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.

#### **Artikel 16      Facturatie**

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de Opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen in de Opdracht(overeenkomst) of in deze Algemene Voorwaarden is bepaald. De Opdrachtgever kan overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt door middel van een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem. Indien Opdrachtgever, nadat de Uitzendkracht de uren heeft doorgegeven aan Jonk Personeel, de door de Uitzendkracht opgegeven uren zonder rechtsgeldige reden niet heeft geaccordeerd, worden de door de Uitzendkracht opgegeven uren aan Opdrachtgever gefactureerd en is Opdrachtgever gehouden tot betalen.
2. De Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden er op toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de Uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: de naam van de medewerker, weeknummers, data, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de Opdracht(overeenkomst) en voorwaarden het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
3. Indien de Opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat Jonk Personeel aansluitend aan de door de Uitzendkracht gewerkte week, over de tijdverantwoording beschikt. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Jonk Personeel wordt verstrekt.
4. De Uitzendkracht heeft het recht de tijdverantwoording te controleren. Hij heeft daartoe toegang tot zijn online dossier. Indien en voor zover de Uitzendkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Jonk Personeel gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Uitzendkracht, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hém verstrekte gegevens correct zijn.

## **Artikel 17 Betaling en gevolgen van wanbetaling**

1. De Opdrachtgever is te alle tijde gehouden iedere door Jonk Personeel ingediende nota door middel van een automatische incasso te voldoen, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Indien een nota niet aldus voldaan wordt, is de Opdrachtgever zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per maand of de wettelijke handelsrente, indien de laatstgenoemde hoger mocht uitvallen, verschuldigd aan Jonk Personeel alsmede is Jonk Personeel bevoegd invorderingsmaatregelen te treffen.
2. Opschorting van betaling of verrekening is aan Opdrachtgever niet toegestaan.
3. Uitsluitend betalingen aan Jonk Personeel of aan een door Jonk Personeel schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan Uitzendkrachten door Opdrachtgever rechtstreeks of het verstrekken van voorschotten aan Uitzendkrachten zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schuldvereffening of schadeloosstelling.
4. De in het bezit van Jonk Personeel zijnde kopie van de door Jonk Personeel verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigde rente en de dag waarop de renteberekening begint.
5. Reclames betreffende enige nota moeten binnen tien kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij Jonk Personeel zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de Opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de Opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan de Opdrachtgever geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.
6. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten van inning van nota's door Jonk Personeel komen geheel voor rekening van de Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief de in dit artikel genoemde rente met een minimum van € 250,00 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door Jonk Personeel of door de derde die tot de betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door Jonk Personeel ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de Opdrachtgever verschuldigd zijn.
7. Bezwaren tegen (de hoogte van) de nota's dienen binnen vijf dagen na dagtekening van de nota's schriftelijk aan Jonk Personeel te worden gericht, op straffe van verval van dit recht. Reclames als voornoemd schorten de betalingsverplichtingen niet op.
8. Betalingen door de Opdrachtgever dienen eerst ter afdoening van alle verschuldigde (vertragings)rente en kosten en vervolgens van opeisbare nota's die het langst openstaan, ongeacht of de Opdrachtgever aangeeft dat betaling betrekking heeft op een bepaalde nota.
9. Ter keuze van Jonk Personeel kan de Opdracht(overeenkomst) - in voorgaande of daarmee overeenstemmende omstandigheden - zonder nadere ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst, geheel of gedeeltelijk worden ontbonden, al dan niet gecombineerd met een eis tot schadevergoeding.
10. Jonk Personeel heeft het recht om vooraf zekerheid te vragen, alvorens een aanvang te nemen met het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten.
11. Indien de Opdrachtgever hierom verzoekt, stelt Jonk Personeel een zogenoemde G-rekening ter beschikking waarop de Opdrachtgever een tevoren overeengekomen deel van de factuur mag betalen. Betalingen op deze G-rekening beperken een eventuele fiscale aansprakelijkheid van de Opdrachtgever indien Jonk Personeel niet aan de verplichtingen die betrekking hebben op de salarissen van haar Uitzendkrachten voor de werkzaamheden bij de Opdrachtgever kan voldoen jegens de Belastingdienst.

## **Artikel 18      Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid**

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

## **Artikel 19      Geheimhouding**

1. Partijen respecteren en verplichten zich om strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van de tussen partijen gedeelde vertrouwelijke informatie en de relaties en activiteiten die door partijen worden ondernomen in het kader van de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) en zullen ook de (inhoud van) de Opdracht(overeenkomst) geheimhouden.
2. Alle informatie die Partijen verkrijgen in het kader van de overeenkomst tussen Partijen, wordt geheimgehouden en niet kenbaar gemaakt aan derden. Als vertrouwelijke informatie wordt in ieder geval aangemerkt alle materialen, documenten, ideeën, samples, kennis, gegevens, cijfers, tarieven en andere informatie die:
  - 2.1. in relatie staat tot bedrijfsgeheimen of bedrijfsinformatie welke partij dan ook, en/of
  - 2.2. als 'vertrouwelijk' is aangemerkt, en/of
  - 2.3. informatie die betrekking heeft op de identiteit van betrokken Partijen, en de aangelegenheden van klanten en opdrachtgevers, leveranciers, samenwerkingspartijen, werknemers, arbeidskrachten, zelfstandigen, alsmede de potentiële klanten en opdrachtgevers van betrokken Partijen die onder de aandacht wordt gebracht of in het bezit komt van één der Partijen, en/of
  - 2.4. informatie die door Partijen beschouwd wordt, of redelijkerwijze beschouwd zou kunnen en moeten worden, als vertrouwelijk dan wel als een persoonsgegeven in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming, ongeacht of die tastbare informatie nu wel of niet als 'vertrouwelijk' is aangemerkt.
3. Ingeval van schending van de in dit artikel opgenomen geheimhouding is dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling, door de overtredende partij een direct opeisbare boete van € 15.000,- per overtreding verschuldigd en € 1.000,00 voor iedere dag of dagdeel dat de overtreding voortduurt. Deze boete(s) la(a)t(en) onverlet het recht van een partij om in plaats van de boete(s) volledige schadevergoeding, nakoming van de verplichting(en), onmiddellijke beëindiging van de Opdracht(overeenkomst) (voor zover deze is ingegaan of nog voortduurt) alsmede enig ander recht dat een partij heeft in te stellen. Een ingebrekestelling is niet vereist.



## Artikel 20      Persoonsgegevens

1. Opdrachtgever is gehouden om op een correcte en zorgvuldige wijze om te gaan met de Uitzendkracht die door Jonk Personeel is voorgedragen en de met deze voordracht verstrekte persoonsgegevens, informatie en/of schriftelijke bescheiden. Daarbij wordt door Opdrachtgever in lijn gehandeld met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en/of andere privacy wet- en/of regelgeving. Jonk Personeel kan niet worden verplicht om gegevens, informatie en/of schriftelijke bescheiden te overleggen aan Opdrachtgever, ingeval dit in strijd is met enige wet- en/of regelgeving, waaronder doch niet uitsluitend de AVG dan wel andere privacy wet- en/of regelgeving. Partijen zullen elkaar tijdig alle relevante informatie toesturen benodigd om te voldoen en te blijven voldoen aan de verplichtingen krachtens de AVG en aanverwante wet- en regelgeving.
2. Opdrachtgever zal alle verkregen c.q. verzamelde c.q. verwerkte gegevens niet langer dan strikt noodzakelijk is bewaren en na afloop van de overeenkomst/termijn onverwijld vernietigen.
3. De Opdrachtgever zal de Uitzendkracht op de hoogte brengen van eventueel van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welke doeleinden deze gegevens worden verwerkt.
4. Opdrachtgever is verplicht Jonk Personeel onmiddellijk te informeren ingeval van een datalek, waarbij persoonsgegevens van Uitzendkrachten van Jonk Personeel (mogelijk) zijn betrokken.

## Artikel 21      Annulering

1. Annulering door de Opdrachtgever, vóór aanvang van de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst), is slechts mogelijk indien Jonk Personeel daartoe instemt. Alsdan is de Opdrachtgever aan Jonk Personeel ten minste **25%** van het overeengekomen tarief voor de overeengekomen duur van de betreffende Opdracht(overeenkomst) verschuldigd.
2. Indien de Opdrachtgever korter dan 31 dagen vóór de afgesproken datum van inzet van de Uitzendkracht de overeenkomst annuleert, zal de Opdrachtgever het volledige overeengekomen tarief voor de overeengekomen duur van de betreffende Opdracht(overeenkomst) aan Jonk Personeel moeten betalen, tenzij partijen uitdrukkelijk schriftelijk anders zijn overeengekomen.
3. De Opdrachtgever is tegenover derden aansprakelijk voor de gevolgen van de annulering en vrijwaart Jonk Personeel ter zake.

**Artikel 22 Het aangaan van een arbeidsverhouding met de Uitzendkracht**

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een Uitzendkracht verstaan:
  - 1.1. het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van Opdracht door de Opdrachtgever met de Uitzendkracht;
  - 1.2. het laten ter beschikking stellen van de betreffende Uitzendkracht aan de Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
  - 1.3. het aangaan van een arbeidsverhouding door de Uitzendkracht met een derde, waarbij de Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW)
2. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder Uitzendkracht tevens verstaan:
  - 2.1. de aspirant-Uitzendkracht die bij Jonk Personeel is ingeschreven;
  - 2.2. de (aspirant-)Uitzendkracht die is voorgesteld aan de Opdrachtgever;
  - 2.3. de Uitzendkracht wiens Terbeschikkingstelling minder dan zes maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met de Opdrachtgever is beëindigd.
3. De Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een Uitzendkracht / medewerker indien Jonk Personeel hier schriftelijk toestemming voor heeft gegeven en voor zover wordt voldaan aan het hieronder in dit artikel bepaalde.
4. De Opdrachtgever brengt Jonk Personeel schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de Uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven.
5. De Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aangaan indien en voor zover de Uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met Jonk Personeel niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft, en indien en voor zover de Opdrachtgever de Opdracht met Jonk Personeel niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
6. De Opdrachtgever kan een uitzendkracht / medewerker uitsluitend een aanbieding voor een direct dienstverband doen, dan wel inlenen via een andere partij na schriftelijke toestemming van Jonk Personeel. Deze toestemming zal alleen afgegeven worden als de uitzendkracht / medewerker 2080 uur aansluitend, zonder onderbrekingen, te werk gesteld is bij opdrachtgever.
7. Indien de Opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 3 t/m 6 bepaalde na aanvang van de Terbeschikkingstelling, een arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aangaat voor dezelfde of een andere functie, is de Opdrachtgever aan Jonk Personeel de volgende vergoeding verschuldigd:
  - 6.1. indien de arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aanvangt vóórdat de Terbeschikkingstelling 520 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van € 15.000,- (zegge vijftienduizend euro). Onder "gewerkte uren" wordt in dit artikel verstaan: uren waarvoor de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de opdracht.
  - 6.2. indien de arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aanvangt nadat de Terbeschikkingstelling 520 gewerkte uren heeft geduurd maar vóórdat de Terbeschikkingstelling 1040 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van € 11.250,- (zegge elfduizend tweehonderdvijftig euro). Onder "gewerkte uren" wordt in dit artikel verstaan: uren waarvoor de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de opdracht.
  - 6.3. indien de arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aanvangt nadat de Terbeschikkingstelling 1040 gewerkte uren heeft geduurd, maar vóórdat de Terbeschikkingstelling 1560 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van € 7.500,- (zegge zevenduizend vijfhonderd euro). Onder "gewerkte uren" wordt in dit artikel verstaan: uren waarvoor de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de opdracht.

- 6.4. indien de arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aanvangt nadat de Terbeschikkingstelling 1560 gewerkte uren heeft geduurd, maar vóórdat de Terbeschikkingstelling 2080 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van € 3.750,- (zegge drieduizend zeventienhonderd vijftig euro). Onder “gewerkte uren” wordt in dit artikel verstaan: uren waarvoor de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de opdracht.
- 6.5. De Opdrachtgever is de bij dit lid genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de Uitzendkracht binnen zes maanden nadat de Terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij de Opdrachtgever solliciteert, of indien de Opdrachtgever de Uitzendkracht binnen zes maanden nadat de Terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en de Opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende Uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat.
8. Indien een Uitzendkracht door tussenkomst van Jonk Personeel aan een mogelijke Opdrachtgever is voorgesteld en deze mogelijke Opdrachtgever met die Uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de Terbeschikkingstelling tot stand komt, is deze mogelijke Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 20% van het Opdrachtgeversttarief, dat voor de betrokken Uitzendkracht van toepassing zou zijn geweest over een periode van 2080 gewerkte uren, indien de Terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen. De Opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien de Opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van Jonk Personeel in contact is gekomen met de Uitzendkracht. Ook indien de Uitzendkracht binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden bij de Opdrachtgever solliciteert of indien de Opdrachtgever de Uitzendkracht binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gebracht rechtstreeks of via derden benadert, en naar aanleiding daarvan met de betreffende Uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat, is de Opdrachtgever de vergoeding verschuldigd zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid.
9. Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de Uitzendkracht tijdens een Opdracht die tussentijds opzegbaar is, is de Opdrachtgever gerechtigd te besluiten de krachtens Opdracht overeengekomen opzegtermijn niet in acht te nemen. In dat geval is de Opdrachtgever echter gehouden de schade te vergoeden die Jonk Personeel hierdoor lijdt. Deze schade wordt gefixeerd op 30% van het Opdrachtgeversttarief over de niet in acht genomen opzegtermijn voor de betreffende opdracht. Daarnaast dient de Opdrachtgever de in lid 6 van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
10. Indien de Opdrachtgever met de Uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat tijdens een Opdracht die niet tussentijds opzegbaar is, is de Opdrachtgever gehouden het overeengekomen Opdrachtgeversttarief voor de betreffende Uitzendkracht voor de resterende duur van de Opdracht te voldoen. Daarnaast dient de Opdrachtgever de in lid 6 van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
11. Het Opdrachtgeversttarief, zoals meermalen vermeld in dit artikel, wordt berekend over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens Opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren of overuren, als ware de Opdracht tot stand gekomen respectievelijk niet geëindigd, met een minimum van 20 uur per week. Indien de Opdrachtgever en Jonk Personeel nog geen overeenstemming hadden bereikt over het Opdrachtgeversttarief, dan is de Opdrachtgever aan Jonk Personeel een vergoeding ineens verschuldigd, zonder nadere sommatie of ingebrekestelling, van €15.000,00 (zegge: vijftienduizend euro) exclusief BTW.
12. De Opdrachtgever dient te allen tijde een eventueel toepasselijk non-concurrentiebeding (daaronder tevens begrepen het relatiebeding) in de Uitzendovereenkomst tussen de Uitzendkracht en Jonk Personeel volledig te respecteren. Op verzoek zal Jonk Personeel de Opdrachtgever informeren omtrent de inhoud van voornoemd non-concurrentiebeding en/of relatiebeding. Slechts nadat de vergoeding als genoemd in dit artikel aan Jonk Personeel is voldaan, zal Jonk Personeel ontheffing verlenen van het non-concurrentiebeding en/of relatiebeding, doch alleen jegens de Opdrachtgever. Dit alles voor zover artikel 9a Waadi daar niet aan in de weg staat.

**Artikel 23      Geschillen**

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement in Groningen. Op deze Algemene Voorwaarden en alle daarmee samenhangende Opdracht(overeenkomst)en, aanbiedingen en andere overeenkomsten is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

**Artikel 24      Slotbepaling**

Indien één of meer afspraken tussen Jonk Personeel en de Opdrachtgever (vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst, een overeenkomst van opdracht dan wel in 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.