

Algemene voorwaarden

Employed B.V.

1 februari 2025

Voor u liggen de algemene voorwaarden van Employed B.V. van 1 februari 2025.
Deze voorwaarden zijn gebaseerd op de algemene voorwaarden van de NBBU. Employed B.V. is aangesloten bij de NBBU.

ALGEMENE VOORWAARDEN EMPLOYED B.V.

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

1. Definities
2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden
3. Wijze van facturering. Tarief
4. Betalingsvoorwaarden
5. Ontbinding
6. Aansprakelijkheid
7. Overmacht
8. Geheimhouding
9. Toepasselijk recht en bevoegde rechter
10. Slotbepalingen

HOOFDSTUK 2

VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN MEDEWERKERS

11. Het inlenen van medewerkers
12. (Uur)beloning en overige vergoedingen van de medewerker
13. Inhoud van de overeenkomst en opzegtermijnen
14. aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door opdrachtgever met de medewerker
15. Selectie van medewerkers
16. Zorgverplichting opdrachtgever en vrijwaring jegens Extra Talent
17. Identificatie en persoonsgegevens

Artikel 1 Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Employed:**
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Employed B.V., gevestigd te Rotterdam, geregistreerd in het handelsregister onder nummer 75047160 en onder meer kantoorhoudende te Rotterdam, Amsterdam, Tiel, Eindhoven en Breda. Employed handelt onder meer onder de namen Extra Talent Logistiek, Extra Talent Financieel, Extra Talent Juridisch, Extra Talent HR Professionals, Extra Talent Supply Chain en Extra Talent Beleid en Overheid.
2. **medewerker:**
iedere natuurlijke persoon (m/v/x), die door tussenkomst van Employed (dan wel een door Employed ingeschakelde derde), werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een opdrachtgever of hiertoe is voorgesteld bij een opdrachtgever.
3. **opdrachtgever:**
iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich door tussenkomst van Employed voorziet of wil voorzien van medewerkers.
4. **inleenovereenkomst:**
de overeenkomst tussen een opdrachtgever en Employed op basis waarvan medewerker(s), ten behoeve van opdrachtgever door tussenkomst van Employed werkzaamheden zal verrichten.
5. **arbeidsovereenkomst:**
de arbeidsovereenkomst waarbij de medewerker door Employed ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever om krachtens een door deze met Employed gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die opdrachtgever.
6. **inlenerstarief:**
het door de opdrachtgever aan Employed verschuldigde tarief, inclusief 5% ziekteverzuimdekking, exclusief (onkosten)vergoedingen en BTW. Bij toeslagen op het uurloon van een medewerker wordt het tarief met eenzelfde percentage verhoogd. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.
7. **NBBU- CAO:**
de van tijd tot tijd geldende cao voor medewerkers die geldt voor ondernemingen die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
8. **mannelijk of vrouwelijk of non-binair:**
waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over medewerkers, worden alle medewerkers bedoeld ongeacht genderidentiteit.

Artikel 2 Toepasselijkheid van deze voorwaarden

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van Employed aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen Employed en een opdrachtgever waarop Employed deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard ook tussen Employed en een opdrachtgever, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
2. De opdrachtgever met wie eenmaal op deze voorwaarden werd gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met Employed gesloten overeenkomst in te stemmen.
3. Alle aanbiedingen vanuit Employed, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.

4. Employed is niet gebonden aan algemene voorwaarden van opdrachtgever voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
5. Deze algemene voorwaarden kunnen op enig moment worden gewijzigd dan wel worden aangevuld. De gewijzigde algemene voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten inleenovereenkomsten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

Artikel 3 Wijze van facturering. Tarief

1. De facturen van Employed zijn, tenzij anders afgesproken, mede gebaseerd op de ingevulde en door de opdrachtgever voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
2. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt wekelijks plaats via digitale accordering van de tijdverantwoording via de door Employed beschikbaar gestelde omgeving, tenzij anders overeengekomen. Opdrachtgever is aansprakelijk voor de schade die Employed lijdt, indien opdrachtgever niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder maar niet uitsluitend wordt begrepen de bestuurlijke boete op grond van artikel 18b lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag alsmede de Arbeidstijdenwet. De opdrachtgever zal Employed in dit kader volledig schadeloos stellen.
3. Bij verschil tussen de bij Employed ingeleverde tijdverantwoording en de door de opdrachtgever bijgehouden gegevens daarvan geldt de bij Employed ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de opdrachtgever het tegendeel aantoonst.
4. Als de medewerker de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan Employed het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de medewerker, tenzij de opdrachtgever aantoonst dat de door hem aangeleverde tijdverantwoording correct is.
5. Als de opdrachtgever niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan Employed besluiten om de opdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. Employed gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de opdrachtgever heeft plaatsgevonden.
6. Employed zal opdrachtgever wekelijks factureren. De opdrachtgever draagt er zorg voor dat de facturen van Employed zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald.
7. Omdat het aan de opdrachtgever door te berekenen tarief merendeel voorschotten betreft, te weten, loon, loonheffing en BTW, brengt Employed twee procent (2%) kredietbeperking in rekening. Bij betaling van de factuur binnen veertien (14) dagen kan de opdrachtgever twee procent (2%) in mindering brengen op het factuurbedrag exclusief BTW.
8. Tariefwijzigingen ten gevolge van een wijziging van de inlenersbeloning, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.
9. In aanvulling op het vorenstaande is Employed gerechtigd haar tarieven jaarlijks te verhogen conform het door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde consumentenprijsindexcijfer (CPI, reeks 2015=100).
10. Employed beschikt over een G-rekening. Opdrachtgever kan Employed verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de opdrachtgever een percentage van het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het

percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.

Artikel 4 Betalingsvoorwaarden

1. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan Employed werken voor de opdrachtgever bevrijdend.
2. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de opdrachtgever aan de medewerker zijn niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regarderden Employed niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
3. Als de opdrachtgever een factuur betwist, zal dit binnen acht (8) dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de opdrachtgever aan Employed kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de opdrachtgever niet op.
4. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de opdrachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag, is hij met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de opdrachtgever tevens een verdragingsrente gelijk aan de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a Burgerlijk Wetboek, over het bruto factuurbedrag aan Employed verschuldigd.
5. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die Employed moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de opdrachtgever, zijn voor rekening van de opdrachtgever. De buitengerechtelijke incassokosten van Employed, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.
6. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe- naar de mening van Employed- aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Employed:
 - a. een machtiging voor automatische incasso te verstrekken; en/of
 - b. een voorschot te verstrekken; en/of
 - c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens Employed, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie.
7. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat/staan in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de opdrachtgever.
8. Ingeval opdrachtgever geen gehoor geeft aan een verzoek van Employed als bedoeld in het vorige lid, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert opdrachtgever van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling nodig is. Indien opdrachtgever in verzuim verkeert, dan is Employed gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst op te schorten dan wel de inleenovereenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat Employed een schadevergoeding verschuldigd is aan opdrachtgever. Alle vorderingen van Employed worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.

Artikel 5 Ontbinding

1. Als een partij in gebreke blijft aan haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij-naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald- gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en haar een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te zuiveren, en nakoming is uitgebleven.

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

Artikel 6 Aansprakelijkheid

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is Employed niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de medewerker of aan zaken dan wel personen bij of van de opdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:
 - a. de terbeschikkingstelling van de medewerker door Employed aan de opdrachtgever, ook wanneer mocht blijken dat die medewerker niet blijkt te voldoen aan de door de opdrachtgever aan hem gestelde vereisten;
 - b. eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de medewerker;
 - c. toedoen of nalaten van de medewerker, de opdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de medewerker;
 - d. het zonder schriftelijke toestemming van Employed doorlenen door de opdrachtgever van de medewerker.
2. Eventuele aansprakelijkheid van Employed voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot 50% van het betreffende gefactureerde dan wel te factureren bedrag, met een maximum van € 5.000. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade en gederfde winst, gemiste besparingen, imagoschade en schade door bedrijfsstagnatie, is Employed nimmer aansprakelijk.
3. De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

4. In ieder geval vrijwaart opdrachtgever Employed tegen eventuele vorderingen van de medewerker of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die medewerker of derden.
5. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Employed en/of diens leidinggevend personeel.
6. Employed heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van Employed maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

Artikel 7 Overmacht

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

Artikel 8 Geheimhouding

1. Extra Talent en opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of inleenovereenkomst, verstrekken aan derden. Dit tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de inleenovereenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Het staat opdrachtgever vrij om de medewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. Opdrachtgever informeert Employed over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan Employed.
3. Employed is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de medewerker.

Artikel 9 Toepasselijk recht en bevoegde rechter

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten, inleenovereenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen, zullen in eerste aanleg uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarin Employed is gevestigd, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.

Artikel 10 Slotbepalingen

1. Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.
2. Employed is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde van een inleenovereenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het opdrachtgever niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst over te dragen aan een derde.

HOOFDSTUK 2 VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN MEDEWERKERS

Artikel 11 Het ter beschikking stellen van medewerkers

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan tussen de medewerker en Employed. Op de arbeidsovereenkomst is de NBBU-CAO van toepassing. Tussen de opdrachtgever en de medewerker bestaat geen arbeidsovereenkomst.
2. Bij het ter beschikking stellen van de medewerker door Employed aan de opdrachtgever, werkt de medewerker feitelijk onder leiding en toezicht van de opdrachtgever. De opdrachtgever neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. Employed heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden.
3. De werkzaamheden worden uitgevoerd zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst. Als de opdrachtgever hiervan af wenst te wijken gedurende de inleenovereenkomst, geschiedt dit uitsluitend in overleg met Employed.

Artikel 12 Functie, (Uur)beloning en overige vergoedingen van de medewerker

1. Het loon en de vergoedingen van de medewerker worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies, in dienst van de opdrachtgever (het zogenoemde loonverhoudingsvoorschrift). Daartoe verstrekt opdrachtgever voor aanvang van de opdracht een omschrijving van de door de medewerker uit te oefenen functie alsmede de daaraan verbonden functie-eisen, het bijbehorende salarisniveau en eventuele bijkomende arbeidsvoorwaarden.
2. Onder het loon en overige vergoedingen vallen de componenten zoals genoemd in voormelde NBBU-CAO waaronder met ingang van 1 april 2024 onder meer worden begrepen:
 - a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings. Deze wordt gecompenseerd in geld;
 - c. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegendienst, werken in lage en/of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk;
 - d. initiële loonsverhoging(en);
 - e. onbelaste kostenvergoedingen;
 - f. periodieken;
 - g. vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
 - h. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
 - i. thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd;
 - j. vaste eindejaarsuitkeringen.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk door de medewerker uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Employed onverwijld de juiste functieomschrijving aanreiken. De beloning van de medewerker zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving. Indien de aanpassing

- leidt tot een hogere beloning, corrigeert Employed de beloning van de medewerker én het inlenerstarief vermeerderd met eventuele (onkosten)vergoedingen dienovereenkomstig.
4. De opdrachtgever informeert Employed tijdig, juist en volledig over de componenten zoals genoemd in lid 2. Indien de opdrachtgever Employed onjuiste of onvolledige inlichtingen verstrekt over deze componenten dan wel het salaris dient te worden aangepast op basis van hetgeen in lid 3 is bepaald, is Employed gerechtigd om vanaf het moment van aanvang van de betreffende functie, met terugwerkende kracht, het loon en overige vergoedingen van de medewerker alsmede het tarief van de opdrachtgever dienovereenkomstig te corrigeren en bij de opdrachtgever in rekening te brengen.
 5. Als het loon en de vergoedingen van de medewerker niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, dan worden ze vastgesteld in overleg tussen Employed, medewerker en opdrachtgever. Leidraad hierbij zijn het opleidingsniveau en de ervaring van de medewerker en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengen.
 6. Als de opdrachtgever, nadat de medewerker is verschenen op de werkplek, minder dan drie (3) uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de opdrachtgever verplicht tot betaling van het inlenerstarief vermeerderd met eventuele (onkosten)vergoedingen over ten minste drie (3) uren per oproep als:
 - a. de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan vijftien (15) uur per week bedraagt en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a Burgerlijk Wetboek.
 7. Indien een medewerker reeds is opgeroepen maar op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van opdrachtgever de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal opdrachtgever Employed hiervan in kennis stellen, ten minste vier (4) dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien opdrachtgever dit nalaat en de medewerker beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a Burgerlijk Wetboek, is opdrachtgever het inlenerstarief vermeerderd met eventuele (onkosten)vergoedingen en toeslagen verschuldigd over de opgeroepen uren.
 8. Als de opdrachtgever vanuit zijn bedrijfsvoering de medewerker verplicht te beschikken over bepaalde benodigdheden, zoals een verklaring omtrent goed gedrag of persoonlijke beschermingsmiddelen, worden deze voor zover mogelijk- door de opdrachtgever verstrekt. Indien de benodigdheden door Employed worden verzorgd is Employed gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de opdrachtgever in rekening te brengen.
 9. Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de opdrachtgever Employed hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat Employed hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan Employed verschuldigd het aantal uur zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief vermeerderd met eventuele (onkosten)vergoedingen.

Artikel 13 Inhoud van de inleenovereenkomst en opzegtermijnen

1. In de inleenovereenkomst wordt de duur van de terbeschikkingstelling van de medewerker vermeld en wanneer deze op voorhand nog niet duidelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke schatting daarvan. Voor zover mogelijk en wenselijk worden daarin verder de begin- en einddatum van de terbeschikkingstelling, het aantal te werken uren, de opzegtermijn en de arbeidsvoorwaarden van de medewerker vastgelegd.
2. Als het uitzendbeding van toepassing is op de arbeidsovereenkomst hoeven Employed of de opdrachtgever geen opzegtermijn in acht te nemen als zij de terbeschikkingstelling tussentijds wensen te beëindigen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

3. Als het uitzendbeding niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. In dit geval eindigt de inleenovereenkomst slechts door het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
4. Als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling van de medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is tussentijds wenst te beëindigen en niet akkoord gaat om de door de opdrachtgever afgenomen uren vol te laten maken door een vervangende medewerker, zal de opdrachtgever aan Employed een terstond opeisbare vergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding bedraagt de gedeerde marge van Employed.
De gedeerde marge wordt als volgt berekend. De gedeerde marge is gelijk aan het aantal door opdrachtnemer minimaal afgenomen aantal uren minus het aantal reeds gewerkte uren vermenigvuldigd met het verschuldigde tarief minus het uurloon vermenigvuldigd met kostprijsfactor 1,8.
5. Als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling wenst te beëindigen terwijl er niets is overeengekomen omtrent de duur van de terbeschikkingstelling en de medewerker op basis van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is, geldt een opzegtermijn van drie (3) maanden, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 14 Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door opdrachtgever met de medewerker

1. Als de opdrachtgever dan wel een aan opdrachtgever gelieerde onderneming met een hem door Employed ter beschikking gestelde of te stellen medewerker rechtstreeks dan wel via een gelieerde onderneming een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij Employed daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.
2. Indien de opdrachtgever een (andersoortige) arbeidsverhouding wil aangaan of aangaat met de medewerker voordat de medewerker de overeengekomen uren, zulks met een minimum van 1040 uur, middels tussenkomst van Employed voor de opdrachtgever heeft gewerkt, is hij voor de door Employed verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving en selectie en investeringen, een vergoeding verschuldigd overeenkomstig het bepaalde in artikel 9a lid 2 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Behoudens afwijkende bepaling in de (inleen)- overeenkomst en/of opdrachtbevestiging, is deze vergoeding een bedrag gelijk aan 60% van het fulltime bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en exclusief BTW, van de betreffende medewerker op de betreffende functie. Dit geldt zowel in het geval dat de opdrachtgever de medewerker hiertoe – rechtstreeks of via een derde – heeft benaderd als wanneer de medewerker – rechtstreeks of via een derde – bij de opdrachtgever heeft gesolliciteerd. Mocht het bruto jaarsalaris van de medewerker onbekend zijn, dan wordt dit geschat door Employed.
Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a. het aanstellen als ambtenaar;
 - b. de overeenkomst van opdracht;
 - c. de aanneming van werk;
 - d. het ter beschikking laten stellen van de medewerker aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een ander detacheringsbureau) voor hetzelfde of ander werk.
3. De opdrachtgever gaat niet rechtstreeks dan wel via een aan opdrachtgever gelieerde onderneming een arbeidsovereenkomst met de medewerker aan, als de medewerker de arbeidsovereenkomst met Employed niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
4. Het is opdrachtgever verboden om medewerkers ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere

onderneming aan te gaan, met de bedoeling de medewerkers middels deze andere onderneming in te lenen.

Artikel 15 Selectie van medewerkers

1. De medewerker wordt door Employed dan wel via een door haar ingeschakelde derde geselecteerd enerzijds aan de hand van zijn hoedanigheden en kundigheden en anderzijds aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden/ aangedragen functievereisten.
2. Employed selecteert niet op niet-functie relevante eisen die bovendien (kunnen) leiden tot directe discriminatie, onder meer verband houdende met ras, godsdienst, geslacht en/of handicap. Deze eisen zullen niet door Employed worden gehonoreerd.
3. De opdrachtgever heeft het recht om, als een medewerker niet voldoet aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, dit binnen vier (4) uur na de aanvang van de werkzaamheden aan Employed kenbaar te maken. In dat geval is de opdrachtgever gehouden Employed minimaal te betalen de aan de medewerker verschuldigde beloning en vergoedingen, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de NBBU-CAO voortvloeiende verplichtingen.
4. Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is Employed gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de medewerker, bijvoorbeeld indien de medewerker niet langer in staat is de arbeid te verrichten. Het inlenerstarief zal dan opnieuw worden vastgesteld.

Artikel 16 Zorgverplichting opdrachtgever en vrijwaring jegens Employed

1. De opdrachtgever is ervan op de hoogte dat hij volgens de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de medewerker. De opdrachtgever verstrekt de medewerker concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de opdrachtgever de medewerker persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk.
2. Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de opdrachtgever aan de medewerker en Employed de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de medewerker, alsmede de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
3. De opdrachtgever zal de door hem ingeleende medewerker niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken, zonder toestemming van Employed.
4. De opdrachtgever is tegenover de medewerker en Employed aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.
5. Als de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de opdrachtgever overeenkomstig artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens Employed gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6. Tevens dient opdrachtgever de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek aan Employed te vergoeden.
6. Opdrachtgever vrijwaart Employed volledig tegen aanspraken, jegens Employed ingesteld wegens het niet nakomen door opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende kosten rechtsbijstand volledig aan Employed vergoeden.

Opdrachtgever verleent Employed de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.

7. De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.
8. Als de opdrachtgever voornemens is de medewerker een auto ter beschikking te stellen, deelt de opdrachtgever dit onverwijld mede aan Employed. Uitsluitend in overleg met Employed komt de opdrachtgever met de medewerker overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat Employed hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die Employed lijdt.

Artikel 17 Identificatie en persoonsgegevens

1. De opdrachtgever stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een medewerker diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De opdrachtgever richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de medewerker kan worden aangetoond.
2. Employed en de opdrachtgever behandelen alle persoonsgegevens van medewerkers die hun in het kader van de terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevens bescherming (AVG), het privacyreglement van Employed en overige relevante privacywetgeving.
3. De opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan Employed verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de opdrachtgever op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.
4. De opdrachtgever vrijwaart Employed tegen alle aanspraken van kandidaten, medewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens Employed, in verband met een overtreding door de opdrachtgever van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door Employed zijn gemaakt.