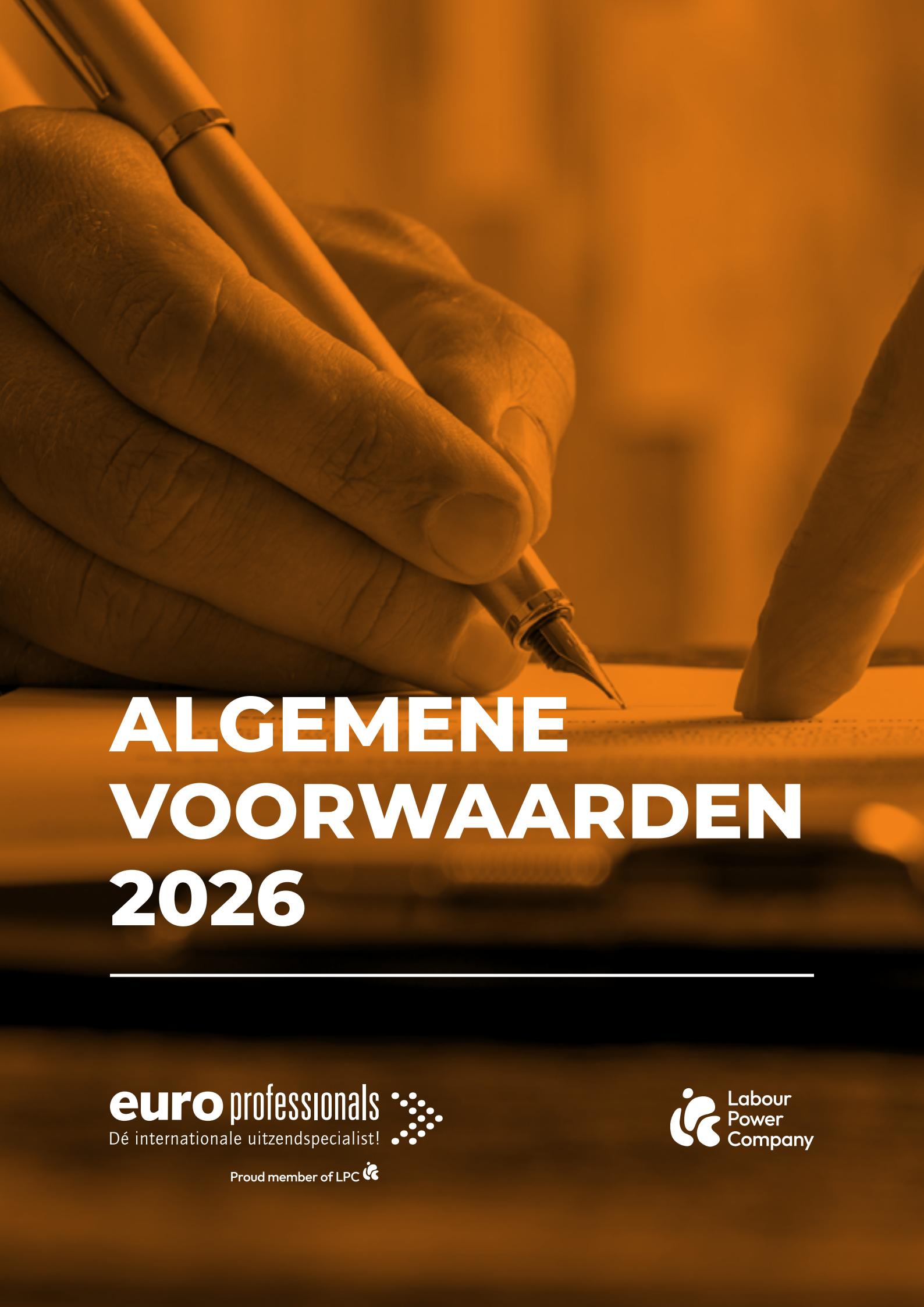




# ALGEMENE VOORWAARDEN 2026

---

**euro professionals**   
Dé internationale uitzendspecialist!

Proud member of LPC 

 **Labour  
Power  
Company**

## **ALGEMENE VOORWAARDEN TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN EN WERVING EN SELECTIE VAN PERSONEEL**

---

LPC is een groep van gespecialiseerde uitzendondernemingen die onder separate labels in de markt opereren, maar centraal vanuit LPC worden aangestuurd. De ondernemingen binnen LPC halen werknemers uit Nederland en het buitenland om in Nederland bij een Opdrachtgever van LPC-werkzaamheden te kunnen verrichten, onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever. Daarnaast biedt LPC de dienst Werving & Selectie aan, om geschikte kandidaten te vinden om in dienst te treden bij haar Opdrachtgevers. In deze algemene voorwaarden worden de condities geregeld waaronder de Opdrachtgever gebruik kan maken van de diensten van LPC.

De algemene bepalingen van Deel A van de Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle rechtsverhoudingen van LPC. Als een Overeenkomst (mede) betrekking heeft op de Werving & Selectie van Kandidaten zijn de specifieke bepalingen van Deel B tezamen met de algemene bepalingen van Deel A van toepassing. Als de Overeenkomst (mede) betrekking heeft op de Terbeschikkingstelling van Werknemers zijn de specifieke bepalingen van Deel C tezamen met de algemene bepalingen van Deel A van toepassing.

## INHOUDSOPGAVE

---

|                                                                                      |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>DEEL A: ALGEMENE BEPALINGEN</b>                                                   | <b>4</b>      |
| Artikel 1. Definities                                                                | 4             |
| Artikel 2. Werkingssfeer                                                             | 5             |
| Artikel 3. Offertes en totstandkoming overeenkomst                                   | 5             |
| Artikel 4. Betaling                                                                  | 6             |
| Artikel 5. Vrees niet nakoming                                                       | 8             |
| Artikel 6. Aansprakelijkheid                                                         | 8             |
| Artikel 7. Geheimhouding                                                             | 9             |
| Artikel 8. Toepasselijk recht en forumkeuze                                          | 10            |
| <br><b>DEEL B: WERVING &amp; SELECTIE</b>                                            | <br><b>10</b> |
| Artikel 9. Werving & Selectie                                                        | 10            |
| Artikel 10. Honorarium                                                               | 11            |
| Artikel 11. Aansprakelijkheid                                                        | 11            |
| Artikel 12. Aangaan arbeidsverhouding                                                | 12            |
| <br><b>DEEL C: UITZENDEN</b>                                                         | <br><b>12</b> |
| Artikel 13. Duur & beëindiging van de overeenkomst en de terbeschikkingstelling      | 12            |
| Artikel 14. Informatie verplichting Opdrachtgever                                    | 14            |
| Artikel 15. Werkprocedure                                                            | 16            |
| Artikel 16. Functie & beloning                                                       | 17            |
| Artikel 17. Opdrachtgeverstarief                                                     | 18            |
| Artikel 18. Facturatie en tijdverantwoording                                         | 20            |
| Artikel 19. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen                              | 20            |
| Artikel 20. Overname werknemers                                                      | 21            |
| Artikel 21. Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever                               | 22            |
| Artikel 22. Arbeidsduur en werktijden                                                | 23            |
| Artikel 23. Arbeidsomstandigheden                                                    | 23            |
| Artikel 24. Goede uitoefening van leiding en toezicht                                | 24            |
| Artikel 25. Goederen aan Werknemer                                                   | 25            |
| Artikel 26. Vervanging en beschikbaarheid                                            | 25            |
| Artikel 27. Opschortingsrecht                                                        | 26            |
| Artikel 28. Verboden onderscheid en bejegening Werknemer                             | 26            |
| Artikel 29. Medezeggenschap                                                          | 26            |
| Artikel 30. Verplichtingen m.b.t de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs | 27            |
| Artikel 31. Verplichtingen en aansprakelijkheid Opdrachtgever                        | 27            |
| Artikel 32. Intellectuele en industriële eigendom                                    | 28            |

## DEEL A: ALGEMENE BEPALINGEN

---

### ARTIKEL 1: DEFINITIES

**1.1.** Algemene Voorwaarden: deze algemene voorwaarden.

**1.2.** Cao: de cao die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van Werknemer met de vennootschap.

**1.3.** Diensten: alle door LPC aan de Opdrachtgever uit hoofde van een Overeenkomst te leveren diensten.

**1.4.** LPC: de Labour Power Company B.V. en de vennootschappen die met haar in een groep verenigd zijn, voor zover de desbetreffende vennootschap Diensten levert aan de Opdrachtgever.

**1.5.** Gelijke of Gelijkwaardige beloning: de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 21 (gelijkwaardige beloning) van de Cao

**1.6.** Offerte: elk mondeling of schriftelijk aanbod van LPC aan de Opdrachtgever.

**1.7.** Kandidaat: iedere natuurlijke persoon die door LPC zal kunnen worden voorgedragen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met de Opdrachtgever in het kader van een opdracht tot Werving & Selectie.

**1.8.** Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die met LPC contracteert c.q. beoogt te contracteren.

**1.9.** Opdrachtgeverstarief: het door de Opdrachtgever aan LPC verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.

**1.10.** Overeenkomst: iedere overeenkomst, in welke vorm dan ook tussen een Opdrachtgever en LPC, elke wijziging daarvan of aanvulling daarop, alsmede alle (rechts)handelingen ter voorbereiding en ter uitvoering van die Overeenkomst door LPC.

**1.11.** Partij: de wederpartij bij de Overeenkomst (LPC of de Opdrachtgever).

**1.12.** Partijen: verwijzing naar LPC en de Opdrachtgever tezamen.

**1.13.** Schriftelijk: op schrift gesteld dan wel digitaal ter beschikking gesteld per e-mail of anderszins op elektronische wijze.

**1.14.** Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een Werknemer door LPC in het kader van een Overeenkomst, om al dan niet onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever arbeid te verrichten.

**1.15.** Werknemer: iedere natuurlijke persoon die door LPC op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:690 BW ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever.

**1.16.** Werving & Selectie: de Dienst waarbij LPC in opdracht van de Opdrachtgever Kandidaten werft en selecteert, teneinde een dienstverband tot stand te brengen tussen de Opdrachtgever en deze Kandidaten.

## **ARTIKEL 2: WERKINGSSFEER**

**2.1.** Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle Offertes van en Overeenkomsten met LPC. Deze Algemene Voorwaarden gelden eveneens voor eventuele nadere of vervolgovereenkomsten tussen LPC en de Opdrachtgever. Opdrachtgever stemt daarmee op voorhand in. Iedere vennootschap binnen LPC kan zich jegens Opdrachtgever rechtstreeks beroepen op deze algemene voorwaarden, als (a) die vennootschap een Dienst levert aan Opdrachtgever en/of (b) één of meerdere Werknemers die werkzaam zijn bij Opdrachtgever in dienst is van de desbetreffende vennootschap.

**2.2.** Afwijkingen van deze Algemene Voorwaarden zijn slechts geldig indien deze uitdrukkelijk schriftelijk door Partijen zijn overeengekomen. In dat geval prevaleren de uitdrukkelijk schriftelijk overeengekomen afwijkende bepalingen. De toepasselijkheid van inkoop- of andere algemene voorwaarden van de Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen.

**2.3.** Indien één of meerdere bepalingen in deze Algemene Voorwaarden op enig moment geheel of gedeeltelijk nietig zijn of vernietigd worden, dan blijft het overige in deze Algemene Voorwaarden bepaalde volledig van kracht. Partijen zullen

alsdan in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, die aansluiten bij de bedoeling die Partijen hadden bij het opstellen van de nietige of vernietigde bepaling.

**2.4.** Indien LPC niet steeds strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden verlangt, betekent dit niet dat de bepalingen daarvan niet van toepassing zijn of dat LPC in enigerlei mate het recht zou verliezen om in andere gevallen de strikte naleving van de bepalingen van deze Algemene Voorwaarden te verlangen.

**2.5.** Indien LPC bij één of meerdere Overeenkomsten met de Opdrachtgever afwijkt van deze Algemene Voorwaarden houdt dit niet in dat deze afwijking tevens geldt voor eerdere of latere Overeenkomsten tussen LPC en de Opdrachtgever.

## **ARTIKEL 3: OFFERTES EN TOTSTANDKOMING OVEREENKOMST**

**3.1.** LPC kan niet aan haar Offerte worden gehouden indien Opdrachtgever redelijkerwijs kan begrijpen dat de Offerte, dan wel een onderdeel daarvan, een kennelijke vergissing of verschrijving bevat.

**3.2.** Er komt een Overeenkomst tot stand wanneer:

- LPC een Offerte heeft afgegeven en Opdrachtgever deze aanvaardt en/of wanneer LPC op verzoek van Opdrachtgever van start gaat met de uitvoering van de Overeenkomst; of

- Opdrachtgever een opdracht plaatst bij LPC en LPC deze opdracht heeft aanvaard en/of van start gaat met de uitvoering van de opdracht.

**3.3.** Alle Offertes van LPC zijn vrijblijvend en kunnen op elk moment door LPC worden herroepen, ook indien de Offerte een termijn voor aanvaarding bevat.

## **ARTIKEL 4: BETALING**

**4.1.** Tenzij anders overeengekomen, dient betaling van al hetgeen de Opdrachtgever aan LPC verschuldigd is geworden, binnen 14 dagen na (deel)factuurdatum op een door LPC aan te geven wijze in de valuta waarin is gefactureerd door de Opdrachtgever te zijn voldaan. De valutadatum op het bankafschrift is bepalend en wordt aangemerkt als betalingsdag.

**4.2.** Uitsluitend betaling aan LPC of aan een door LPC uitdrukkelijk Schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door Opdrachtgever aan Werknemers - onder welke titel dan ook of het verstrekken van voorschotten aan Werknemers zijn onverbindend tegenover LPC en kunnen nimmer grond opleveren voor verrekening of afbetaling uit welke hoofde dan ook.

**4.3.** Indien Opdrachtgever bezwaren heeft tegen de ontvangen factuur, dan dient Opdrachtgever deze bezwaren binnen 7 kalenderdagen na dagtekening van de factuur Schriftelijk aan LPC kenbaar te maken, bij gebreke waarvan de juistheid van de factuur komt vast te staan. De

bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op Opdrachtgever.

**4.4.** Opdrachtgever is nimmer gerechtigd haar verplichtingen jegens LPC op te schorten en/of te verrekenen met een eigen vordering op LPC. Bezwaren tegen de hoogte van een factuur of ter zake de geleverde Diensten geven Opdrachtgever aldus nimmer de bevoegdheid de betaling op te schorten dan wel te verrekenen. Indien er tussen Opdrachtgever en LPC een dispuut bestaat over de hoogte van de factuur, zal Opdrachtgever het deel van de factuur waarover geen dispuut bestaat binnen de overeengekomen betalingstermijn voldoen. Het restant zal zo spoedig mogelijk na het oplossen van het dispuut voldaan worden door Opdrachtgever.

**4.5.** Indien Opdrachtgever de factuur niet binnen de betalingstermijn voldoet, is Opdrachtgever van rechtswege in verzuim, zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling daartoe is vereist. Opdrachtgever is over hetgeen zij alsdan verschuldigd is vanaf de verzuimdatum een contractuele rente verschuldigd van 1,5% per maand of een gedeelte van een maand, tenzij de wettelijke handelsrente hoger is, in welk geval de wettelijke handelsrente geldt. De rente over het opeisbare bedrag zal worden berekend vanaf het moment dat Opdrachtgever in verzuim is tot het moment van algehele voldoening van het volledig verschuldigde bedrag.

**4.6.** Alle kosten, zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke, welke LPC moet maken

ter effectuering van haar rechten, komen geheel voor rekening van Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 25% van de verschuldigde hoofdsom, indien deze minder bedraagt dan € 1.500,-, op 20% indien de verschuldigde hoofdsom meer dan € 1.500,- en minder dan € 3.500,- bedraagt en op 15% indien de hoofdsom meer dan € 3.500,- bedraagt (inclusief rente en btw) - tenzij LPC aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt - met een minimum van € 500,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra Opdrachtgever in verzuim is, door Opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht.

**4.7.** De in het bezit van LPC zijnde doordruk of kopie van de door LPC verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag waarop de renteberekening begint te lopen.

**4.8.** Tenzij door LPC anders aangegeven, strekken betalingen van Opdrachtgever steeds eerst in mindering op de verschuldigde kosten en rente (in deze volgorde) en vervolgens in mindering op de hoofdsommen en lopende rente, waarbij oudere vorderingen voor de nieuwe gaan, ongeacht of Opdrachtgever een andere volgorde voor de toerekening van de betaling aanwijst. LPC kan volledige aflossing van de hoofdsom weigeren, indien daarbij niet eveneens de opengevallen en lopende rente en incassokosten worden voldaan.

**4.9.** Indien het LPC wenselijk voorkomt en in ieder geval als Opdrachtgever in gebreke is met enige betalingsverplichting uit welke hoofde dan ook, is LPC gerechtigd na het aangaan van een Overeenkomst in afwijking van de overeengekomen betalingsregeling, betaling vooraf te verlangen dan wel een zekerheidstelling voor de betalingsverplichtingen van Opdrachtgever. Opdrachtgever dient op eerste verzoek van LPC daaraan gehoor te geven.

**4.10.** Indien de Overeenkomst met meer dan één Opdrachtgever is gesloten, zijn alle Opdrachtgevers hoofdelijk gehouden tot nakoming van de betalingsverplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst (ongeacht de tenaamstelling van de factuur).

**4.11.** Indien Opdrachtgever niet aan haar (betalings)verplichtingen voldoet dan wel geen gevolg geeft aan een verzoek van LPC als bedoeld in lid 9 van dit artikel, is LPC gemachtigd:

- a) Om de Overeenkomst met Opdrachtgever geheel of gedeeltelijk te ontbinden zonder dat hiertoe een ingebrekestelling is vereist. In dat geval is Opdrachtgever, wanneer LPC hiertoe kosten maakt of op enigerlei wijze schade lijdt als gevolg van de niet-betaling door Opdrachtgever, aansprakelijk voor de schade en kosten en dient zij deze te vergoeden, of
- b) Haar verplichtingen jegens Opdrachtgever uit hoofde van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk op te schorten.



**4.12.** LPC is in het geval van ontbinding dan wel opzegging dan wel opschorting van de Overeenkomst nimmer gehouden tot enige vorm van schadevergoeding aan Opdrachtgever, tenzij er feiten en omstandigheden aan de ontbinding, opzegging of opschorting ten grondslag liggen die aan LPC zijn toe te rekenen.

## **ARTIKEL 5: VREES NIET NAKOMING**

**5.1.** Indien na het sluiten van de Overeenkomst LPC ter kennis gekomen omstandigheden goede grond geven te vrezen dat de Opdrachtgever een van de verplichtingen niet, niet juist en/of niet tijdig zal nakomen, waarvan onder meer sprake is in geval van faillissement of surseance van betaling of wanneer een aanvraag tot één van deze maatregelen ten aanzien van de Opdrachtgever aanhangig is, of in geval een besluit tot ontbinding of fusie van de Opdrachtgever is genomen of indien conservatoir of executoriaal beslag op enig deel van het vermogen van de Opdrachtgever is of wordt gelegd, ofwel de Opdrachtgever enige betalingsverplichting jegens LPC niet nakomt, worden alle betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever jegens LPC uit welke hoofde dan ook direct en volledig opeisbaar. LPC is gerechtigd onmiddellijke betaling van deze opeisbare vorderingen te verlangen dan wel een zekerheidsstelling ter zake deze opeisbare vorderingen.

**5.2.** LPC is - in het geval van het in lid 1 genoemde - bevoegd de nakoming van haar verplichtingen jegens de Opdrachtgever op te schorten, totdat betaling en/of zekerheidsstelling van

alle betalingsverplichtingen heeft plaatsgevonden. Indien LPC daartoe overgaat, is zij op geen enkele manier gehouden tot vergoeding van schade en kosten die daardoor op een of andere wijze ontstaan aan de zijde van de Opdrachtgever.

**5.3.** Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade die hieruit voortvloeit aan de zijde van LPC.

## **ARTIKEL 6: AANSPRAKELIJKHEID**

**6.1.** Indien in rechte of anderszins komt vast te staan dat LPC jegens Opdrachtgever aansprakelijk mocht zijn voor schade die wordt geleden in verband met de Overeenkomst, of uit hoofde van onrechtmatige daad, of uit enige andere hoofde, dan is deze aansprakelijkheid, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW, te allen tijde in zijn totaliteit beperkt tot hetgeen in deze bepaling is geregeld:

- a) LPC is nimmer aansprakelijk voor schade, die is ontstaan doordat LPC is uitgegaan van door of namens Opdrachtgever verstrekte onjuiste gegevens/bestanden/ hulpmiddelen en informatie;
- b) LPC is nimmer aansprakelijk voor de door Opdrachtgever geleden gevolgschade, gederfde winst, gemiste inkomsten, gemiste omzet, gemiste besparingen, schade door bedrijfs- en andersoortige stagnatie;
- c) De aansprakelijkheid van LPC, inclusief een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van



een ongedaan makingsverbintenis en een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van artikel 6:230 BW, tegenover Opdrachtgever is te allen tijde beperkt tot het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekering van LPC in voorkomend geval uitkeert;

- d) In het geval de aansprakelijkheidsverzekering van LPC - om welke reden dan ook - niet tot uitkering overgaat, geldt dat de aansprakelijkheid van LPC, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW,
  1. uit hoofde van een specifieke Overeenkomst is beperkt tot de hoogte van de drie laatst door Opdrachtgever uit hoofde van deze Overeenkomst betaalde facturen tezamen;
  2. uit andere hoofde is beperkt tot een bedrag van € 15.000,- per aanspraak; waarbij geldt dat de totale aansprakelijkheid van LPC te allen tijde is beperkt tot maximaal een bedrag van € 45.000,- per jaar, ongeacht de grondslag voor aansprakelijkheid en het aantal schadeveroorzakende gebeurtenissen.

**6.2.** Deze beperkingen gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van LPC en/of van haar Werknemers en/of Werknemers.

**6.3.** Alle ondergeschikten van LPC kunnen zich tegenover Opdrachtgever en zo nodig ook tegenover derden op gelijke voet als LPC beroepen op de bovenstaande bepalingen.

**6.4.** Schade waarvoor LPC aansprakelijk gehouden kan worden, dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na het ontstaan daarvan Schriftelijk aan LPC gemeld te worden, op straffe van verval van het recht op vergoeding van deze schade. Deze termijn geldt niet indien Opdrachtgever aannemelijk kan maken dat de schade wegens gegronde reden niet eerder gemeld kon worden. Ongeacht het tijdstip waarop de schade is gemeld, vervalt de daarmee samenhangende aansprakelijkheidsvordering binnen 12 maanden nadat Opdrachtgever bekend is geraakt met het schade toebrengende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.

## **ARTIKEL 7: GEHEIMHOUDING**

**7.1.** LPC en Opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere Partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de Overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij - en alsdan voor zover - verstrekking van die informatie nodig is om de Overeenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

**7.2.** LPC zal op verzoek van Opdrachtgever de Werknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de Werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

**7.3.** Het staat Opdrachtgever vrij om de Werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. Opdrachtgever informeert LPC over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan LPC.

**7.4.** LPC is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Werknemer.

## **ARTIKEL 8: TOEPASSELIJK RECHT EN FORUMKEUZE**

**8.1.** Op deze Algemene Voorwaarden en de Overeenkomst(en) is Nederlands recht van toepassing.

**8.2.** Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen LPC en Opdrachtgever zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de rechtbank Oost-Brabant, locatie 's- Hertogenbosch, tenzij dwingendrechtelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Niettemin heeft LPC te allen tijde het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.

## **DEEL B: WERVING & SELECTIE**

---

### **ARTIKEL 9: WERVING & SELECTIE**

**9.1.** Naar aanleiding van een door Opdrachtgever daartoe verstrekte opdracht zal LPC zich inspannen om zo spoedig als in redelijkheid mogelijk geschikte Kandidaten te zoeken en te benaderen voor een functie bij Opdrachtgever.

**9.2.** Opdrachtgever verstrekt tijdig alle gegevens die LPC redelijkerwijs nodig heeft ter vervulling van de aan haar verstrekte opdracht zoals een accurate omschrijving van de functie, de vereiste en gewenste kwalificaties, het salaris, de werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats en beoogde looptijd van de opdracht.

**9.3.** Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet- functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen gegevens omtrent de functie de op te dragen arbeid niet door Opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door LPC worden meegewogen.

**9.4.** Opdrachtgever beslist te allen tijde zelf of zij een door een LPC geselecteerde Kandidaat een (arbeids)overeenkomst wil aanbieden. Daarbij in aanmerking nemende

dat geen ongeoorloofd onderscheid gemaakt mag worden, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook.

**9.5.** Elke Overeenkomst Werving & Selectie eindigt van rechtswege op het moment dat de Opdrachtgever te kennen geeft een arbeids- verhouding aan te (zullen) gaan met een Kandidaat.

#### **ARTIKEL 10: HONORARIUM**

**10.1.** Het door Opdrachtgever aan LPC te betalen honorarium voor de Werving & Selectie wordt bepaald in de Overeenkomst en is door Opdrachtgever verschuldigd vanaf het moment dat hij een arbeidsovereenkomst aangaat met Kandidaat, ongeacht de duur en de voorwaarden van die arbeidsovereenkomst, dan wel als Opdrachtgever deze Kandidaat via een derde inleent. Als in de Overeenkomst geen honorarium is opgenomen, geldt dat het honorarium gelijk is aan 12,96 maal het bruto maandsalaris inclusief emolumenten van de desbetreffende Kandidaat bij Opdrachtgever maal 22%.

**10.2.** Opdrachtgever is 15% van de bemiddelingsvergoeding verschuldigd indien LPC een Kandidaat heeft voorgedragen met wie Opdrachtgever in beginsel een arbeidsovereenkomst heeft willen aangaan, maar deze arbeidsovereenkomst niet tot stand komt doordat Opdrachtgever en Kandidaat

geen overeenstemming bereiken over de arbeidsvoorwaarden.

**10.3.** Eventuele reis- en verblijfkosten van Kandidaat zullen door LPC aan Kandidaat worden vergoed en bij Opdrachtgever in rekening worden gebracht. Opdrachtgever is gehouden deze kosten aan LPC te voldoen.

#### **ARTIKEL 11: AANSPRAKELIJKHEID**

**11.1.** Opdrachtgever is verantwoordelijk voor zowel de beslissing met een door LPC geselecteerde Kandidaat een arbeidsovereenkomst (al dan niet via een derde) aan te gaan, evenals voor de inhoud van die overeenkomst. LPC is dan ook op geen enkele wijze aansprakelijk voor schade, in de meest ruime zin, die direct of indirect is of wordt veroorzaakt door de door LPC geleverde Kandidaat.

**11.2.** LPC zal zich inspannen tijdig een potentieel geschikte Kandidaat aan te bieden. LPC schiet niet toerekenbaar tekort jegens Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan Opdrachtgever, indien LPC om welke reden dan ook niet of niet tijdig een Kandidaat kan aanbieden.

**11.3.** LPC is niet aansprakelijk, indien een door haar voorgestelde Kandidaat:

- om welke reden dan ook niet als Werknemer ter beschikking kan worden gesteld aan Opdrachtgever; of
- geen arbeidsverhouding met Opdrachtgever wenst aan te gaan of een aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) weer beëindigt.

**11.4.** LPC is niet aansprakelijk voor eventuele schade, indien Kandidaten niet blijken te voldoen aan de door Opdrachtgever gestelde eisen en verwachtingen, tenzij er sprake is van opzet of grove nalatigheid van LPC. Eventuele aansprakelijkheid van LPC is beperkt tot hetgeen in artikel 6 van de Algemene Voorwaarden is bepaald.

## **ARTIKEL 12: AANGAAN ARBEIDSVERHOUDING**

**12.1.** Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een Kandidaat verstaan:

- het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door Opdrachtgever met een Kandidaat;
- het laten ter beschikking stellen van de betreffende Kandidaat door een derde (bijvoorbeeld een andere

detacheringsonderneming);

- het aangaan van een arbeidsverhouding door Kandidaat met een derde, waarbij Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel een dochtermaatschappij is van een ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW).

**12.2.** Indien Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een Kandidaat die door LPC aan Opdrachtgever is voorgesteld, is Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het honorarium dat door LPC voor de Werving & Selectie aan Opdrachtgever in rekening zou zijn gebracht (zoals bedoeld in artikel 10.1).

## **DEEL C: UITZENDEN**

### **ARTIKEL 13: DUUR & BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST EN DE TERBESCHIKKINGSTELLING**

**13.1.** Een Overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een Overeenkomst voorbepaalde tijd is de Overeenkomst die wordt aangegaan:

- óf voor een vaste periode;
- óf voor een bepaalde periode;
- óf voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt.

**13.2.** De Overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

**13.3.** Opdrachtgever is gehouden om uiterlijk zes weken voordat de Overeenkomst van rechtswege eindigt, LPC Schriftelijk mede te delen of zij een nieuwe Overeenkomst wenst aan te gaan. Bij gebreke van tijdige Schriftelijke mededeling

hiervan, wordt de Overeenkomst voor bepaalde tijd steeds verlengd voor dezelfde duur en onder dezelfde voorwaarden als waarvoor deze is aangegaan.

**13.4.** Tussentijdse opzegging van de Overeenkomst voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging Schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 2 maanden.

**13.5.** Een Overeenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door Schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand.

**13.6.** Elke Overeenkomst eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide Partijen de Overeenkomst opzegt omdat:

- de andere Partij in verzuim is of;
- de andere Partij haar bedrijfsvoering staakt, een regeling met al haar crediteuren treft, wordt ontbonden, in liquidatie verkeert en/of haar activiteiten staakt, of;
- de andere Partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

**13.7.** Als LPC wegens één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van Opdrachtgever besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van LPC voor de schade

die Opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van opzegging zullen alle vorderingen van LPC onmiddellijk opeisbaar zijn.

**13.8.** Het einde van de Overeenkomst betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Overeenkomst door Opdrachtgever houdt in het verzoek van Opdrachtgever aan LPC om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Overeenkomst rechtsgeldig is of wordt geëindigd, respectievelijk waartegen de Overeenkomst rechtsgeldig is of wordt opgezegd.

**13.9.** Als in de arbeidsovereenkomst van de Werknemer het uitzendbeding rechtsgeldig is opgenomen, eindigt de Terbeschikkingstelling van de Werknemer op verzoek van Opdrachtgever op het moment dat de Werknemer meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt Opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. Opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd Schriftelijk aan LPC bevestigen. Het einde van de Terbeschikkingstelling betekent uitdrukkelijk niet het einde van de Overeenkomst.

**13.10.** De Terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra LPC de Werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst van de Werknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde

Opdrachtgever. LPC schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die Opdrachtgever hierdoor lijdt.

**13.11.** De voorgaande artikelen laten het recht op een beroep op art. 6:265 BW onverlet. In geval van ontbinding van een Overeenkomst geldt dat, al hetgeen reeds uit hoofde van de Overeenkomst is betaald niet als ongedaan makingsverbintenis kan worden teruggevorderd.

**13.12.** Beëindiging van een Overeenkomst heeft geen gevolgen voor eventuele andere Overeenkomsten tussen LPC en Opdrachtgever.

## **ARTIKEL 14: INFORMATIE VERPLICHTING OPDRACHTGEVER**

**14.1.** Opdrachtgever erkent dat een behoorlijke uitvoering van de Overeenkomst door LPC in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van Opdrachtgever, in het bijzonder ten aanzien van de vaststelling van de Gelijke of Gelijkwaardige beloning alsmede de inlichting omtrent het arbeidsverleden van de Werknemer bij Opdrachtgever. Om de uitvoering van de Overeenkomst zoveel mogelijk volgens tijdsschema te laten verlopen, verstrekt de Opdrachtgever daarom tijdig alle benodigdheden aan LPC en verricht Opdrachtgever tijdig alle handelingen die LPC nodig heeft voor het uitvoeren van de Overeenkomst, dan wel waarvan Opdrachtgever redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze nodig zijn voor het uitvoeren van de Overeenkomst, waaronder

- maar uitdrukkelijk niet beperkt tot - alle informatie die van invloed kan zijn op de Diensten.

**14.2.** Opdrachtgever dient LPC bij het aangaan van de Overeenkomst te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Overeenkomst, opdat LPC deze omstandigheid indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de Werknemer. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Overeenkomst, dient Opdrachtgever LPC onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien Opdrachtgever nalaat om LPC tijdig te informeren, is Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan LPC het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het krachtens de Overeenkomst en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

**14.3.** Opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar verrichte handelingen en aan LPC verstrekte gegevens. Opdrachtgever staat er tevens voor in dat zij alle essentiële benodigdheden en handelingen in de zin van lid 1 van dit artikel voor de opzet en uitvoering van de Overeenkomst heeft verstrekt respectievelijk heeft verricht.

**14.4.** Opdrachtgever erkent dat de afspraken tussen haar en LPC (en de uitvoering van de Diensten) zijn gebaseerd op de veronderstelling dat tussen de Werknemer(s) en LPC een reguliere uitzendovereenkomst in de zin van art. 7:690 BW bestaat, niet zijnde een payrollovereenkomst in de zin van art. 7:692 BW. Mocht blijken dat, door onjuiste of onvolledige informatie van de Opdrachtgever, toch sprake is van een payrollovereenkomst in de zin van art. 7:692 BW tussen LPC en de Werknemer(s) dan is de Opdrachtgever aansprakelijk voor - en vrijwaart zij LPC tegen - alle (directe en indirecte) schade (waaronder maar niet beperkt tot verschuldigd loon, premies, belastingen en alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die LPC lijdt, die het gevolg is van deze (her)kwalificatie. Deze schade zal met terugwerkende kracht in worden verhaald op de Opdrachtgever. Daarnaast wordt het Inlenerstarief dienovereenkomstig (met terugwerkende kracht) aangepast, dat wil zeggen met inachtneming van alle (kostenverhogende) regels die gelden ten aanzien de payrollovereenkomst.

**14.5.** Alle informatie die relevant is voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst, dient - voordat LPC een arbeidsovereenkomst aangaat met de Werknemer - schriftelijk aan LPC te worden gemeld door de Opdrachtgever. De Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle kosten (waaronder juridische kosten) en schade die LPC lijdt, doordat de Opdrachtgever niet of niet

volledig heeft voldaan aan voorgaande informatieverplichting.

**14.6.** Opdrachtgever stelt LPC tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op hoogte van wijzigingen in de Gelijke of Gelijkwaardige beloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.

**14.7.** De uitvoering van de Overeenkomst vangt niet eerder aan dan nadat Opdrachtgever aan voornoemde informatieverplichting en/of leveringsverplichting heeft voldaan. Indien de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan LPC zijn verstrekt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft LPC het recht de uitvoering van de Overeenkomst op te schorten totdat alle gegevens door de Opdrachtgever zijn verstrekt c.q. zijn geleverd, dan wel heeft LPC het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat LPC over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van de uitvoering van de Overeenkomst waarbij de door LPC te maken kosten voor rekening en risico komen van Opdrachtgever.

**14.8.** Indien de Overeenkomst niet meer binnen de overeengekomen termijn kan worden uitgevoerd, omdat de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan LPC zijn verstrekt, heeft LPC het recht de Overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder gehouden te zijn tot vergoeding van enige schade aan de zijde van Opdrachtgever. De door LPC gemaakte extra uren en/of extra



kosten alsmede overige schade van LPC die is of zou ontstaan doordat Opdrachtgever niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van Opdrachtgever.

**14.9.** Opdrachtgever is aansprakelijk- en vrijwaart LPC - voor de schade van LPC, de Werknemer en/of de Opdrachtgever als gevolg van de onjuiste toepassing van de Gelijke of Gelijkwaardige beloning, als de Gelijke of Gelijkwaardige beloning is vastgesteld aan de hand van door de Opdrachtgever aan LPC onjuist of onvolledig verstrekte gegevens.

## **ARTIKEL 15: WERKPROCEDURE**

**15.1.** Opdrachtgever dient voor aanvang van de Overeenkomst en/of Terbeschikkingstelling en daarna tweemaal per jaar informatie aan LPC te verstrekken met daarin een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Terbeschikkingstelling. Opdrachtgever is voorts verplicht het registratieformulier en/of Cao-inventarisatieformulier van LPC ("BRI-formulier") ingevuld te retourneren aan LPC.

**15.2.** LPC bepaalt aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor Terbeschikkingstelling in aanmerking komende (kandidaat) Werknemer(s), welke (kandidaat) Werknemer zij aan de

Opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de Overeenkomst. Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde (kandidaat) Werknemer af te wijzen, waardoor de Terbeschikkingstelling van de voorgestelde (kandidaat) Werknemer geen doorgang vindt.

**15.3.** Indien en wanneer Opdrachtgever aan LPC heeft doorgegeven welke dagen en tijden de Werknemer wordt opgeroepen om te komen werken, en deze dagen en/of tijdstippen worden gewijzigd, is Opdrachtgever verplicht dit onmiddellijk aan LPC door te geven. Bovendien gelden de verplichtingen zoals opgenomen in het artikel "Bijzondere minimale betalingsverplichtingen".

**15.4.** Indien aan Opdrachtgever een Werknemer ter beschikking wordt gesteld met een arbeidsovereenkomst die niet kan worden gekwalificeerd als een oproepovereenkomst (in de zin van art. 7:628a BW) dan heeft die Werknemer in de planning bij Opdrachtgever voorrang op een Werknemer die wel een oproepovereenkomst heeft.

**15.5.** Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door Opdrachtgever kunnen worden

gesteld en evenmin door LPC worden meegewogen.

**15.6.** LPC schiet niet tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de Opdrachtgever en LPC voorafgaande aan een mogelijke Overeenkomst, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de Opdrachtgever om een Werknemer ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de Opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke Terbeschikkingstelling van een Werknemer.

**15.7.** LPC is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van Werknemers die niet blijken te voldoen aan de door Opdrachtgever gestelde eisen, tenzij Opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de Terbeschikkingstelling een Schriftelijke klacht terzake bij LPC indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van LPC bij de selectie.

## **ARTIKEL 16: FUNCTIE & BELONING**

**16.1.** De uitzendkracht heeft recht op gelijkwaardige beloning. Dat brengt mee dat de totale arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht gelijkwaardig moeten zijn aan die van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie, overeenkomstig het bepaalde in de cao. De uitzendonderneming kan er tevens voor kiezen om in plaats van de gelijkwaardige beloning dezelfde arbeidsvoorwaarden

toe te passen zoals deze gelden voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever – conform zijn wettelijke verplichting uit hoofde van art. 12a Waadi - de omschrijving van de door de uitzendkracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en alle voor die functie geldende arbeidsvoorwaarden.

**16.2.** De beloning van de Werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de Cao (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de gelijkwaardige beloning en eventueel aanvullende voordelen en zekerheden)) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door Opdrachtgever verstrekte informatie aan LPC over de functie, werktijden, arbeidsduur en looptijd.

**16.3.** Indien bij de uitzendondernemingen onduidelijkheid bestaat over de inhoud of waardering van enige bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarde, zal de opdrachtgever desgevraagd de noodzakelijke inlichtingen verschaffen om die onduidelijkheid op te helderen.

**16.4.** Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan de uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken.

De beloning van de uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving en/of de cao. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, is de uitzendonderneming gerechtigd de beloning van de uitzendkracht én het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig te corrigeren. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief aan de uitzendonderneming (met terugwerkende kracht) verschuldigd vanaf het moment dat de uitzendkracht aanspraak heeft op de hogere beloning op grond van wet- en regelgeving en/of de cao.

**16.5.** De opdrachtgever stelt de uitzendonderneming tijdig, in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.

**16.6.** Indien en voor zover voor de uitzendkracht vanwege niet indeelbaarheid een beloning wordt vastgesteld, stelt de opdrachtgever de uitzendonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van een wijziging in het functiegebouw van de opdrachtgever die tot gevolg heeft dat de door de uitzendkracht uitgeoefende functie alsnog in het functiegebouw van de opdrachtgever kan of had moeten worden ingedeeld. De beloning en het opdrachtgeverstarief worden in dat geval overeenkomstig lid 4 van dit artikel aangepast.

**16.7.** Alle elementen van de gelijkwaardige beloning worden aan de opdrachtgever doorberekend.

## **ARTIKEL 17: OPDRACHTGEVERSTARIEF**

**17.1.** De door Opdrachtgever aan LPC verschuldigde vergoeding wordt berekend door het overeengekomen Opdrachtgeverstarief te vermenigvuldigen met de door de Werknemer gewerkte uren of (indien dit aantal hoger is) over de uren waarop LPC op grond van de Overeenkomst en/of de Algemene Voorwaarden aanspraak heeft. Uren worden per kwartier naar boven afgerond. Eventuele wachttijd waarbij de Werknemer zich beschikbaar dient te houden, geldt als gewerkte tijd. Het Opdrachtgeverstarief wordt tevens vermenigvuldigd met de toeslagen (waaronder mede maar niet uitsluitend - begrepen toeslagen voor overwerk, feestdagen en onregelmatigheid) en vermeerderd met de kostenvergoedingen waar de Werknemer aanspraak op kan maken. Over de totale door Opdrachtgever aan LPC te betalen vergoeding wordt btw in rekening gebracht.

**17.2.** Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, wordt de door Opdrachtgever aan LPC te betalen vergoeding vermeerderd met de aan de Werknemer verschuldigde transitievergoeding en/of vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, voor zover Werknemer hier aanspraak op kan maken ingevolge het bepaalde in respectievelijk de artikelen 7:673 en 7:668 BW. Deze vergoedingen zullen door LPC één op één aan de betreffende

Opdrachtgever worden doorberekend.

**17.3.** Indien op enig moment de Gelijke of Gelijkwaardige beloning moet worden toegepast of verhoogd, stelt LPC de beloning van de Werknemer en het Opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en de Gelijke of Gelijkwaardige beloning. In de beloning en het Opdrachtgeverstarief worden alle bij Opdrachtgever geldende elementen van de Gelijke of Gelijkwaardige beloning meegenomen.

**17.4.** Naast het in lid 3 bedoelde geval is LPC in ieder geval ook gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de Overeenkomst aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:

- als gevolg van wijziging van de Cao of van de daarbij geregelde lonen (waaronder de elementen van de Gelijke of Gelijkwaardige beloning of de wijze waarop deze bepaald dienen te worden) of wijziging van de bij Opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
- als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet en- regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de Cao of enig verbindend voorschrift;
- als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de Cao, de bij Opdrachtgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst en/of

arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving;

- als gevolg van her kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen LPC en de Werknemer.

**17.5.** Indien Opdrachtgever in strijd met het voorgaande niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van Opdrachtgever om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt evenwel pas op het moment dat de arbeidsovereenkomst van de Werknemer rechtsgeldig kan worden beëindigd. Tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief verschuldigd.

**17.6.** Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door LPC zo spoedig mogelijk aan Opdrachtgever bekend gemaakt en Schriftelijk aan Opdrachtgever bevestigd.

**17.7.** Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan Opdrachtgever de beloning en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is vastgesteld, is LPC gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het Opdrachtgeverstarief vast te stellen en het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. LPC kan tevens kosten die als gevolg hiervan door LPC zijn gemaakt bij Opdrachtgever in rekening brengen.

## ARTIKEL 18: FACTURATIE EN TIJDVERANTWOORDING

**18.1.** Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de Werknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Werknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren, uren gewerkt onder fysiek belastende omstandigheden en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de Overeenkomst en de Voorwaarden het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.

**18.2.** Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels een elektronisch online tijdregistratiesysteem, waarbij de Werknemer de gewerkte uren invult en deze door Opdrachtgever dienen te worden geaccordeerd. Opdrachtgever is gehouden ervoor zorg te dragen dat LPC tijdig over de tijdverantwoording beschikt.

**18.3.** Ongeacht de wijze van tijdverantwoording, is Opdrachtgever - tenzij anders overeengekomen gehouden LPC zo snel mogelijk, doch uiterlijk vóór 12.00 uur op de dinsdag aansluitend op de door de Werknemer gewerkte week, de juiste, volledige en door hem geaccordeerde tijdverantwoording te verstrekken. Indien de concept-tijdverantwoording - om redenen die niet toerekenbaar zijn aan de Opdrachtgever - later dan het hiervoor bedoelde tijdstip aan Opdrachtgever

worden verstrekt door de Werknemer, dan draagt Opdrachtgever er zorg voor dat de tijdverantwoording per omgaande, nadat deze aan hem beschikbaar is gesteld door hem wordt gecontroleerd en zo nodig gecorrigeerd en/of geaccordeerd, aan LPC wordt verstrekt.

**18.4.** LPC factureert ten minste op basis van het aantal in de Overeenkomst overeengekomen uren dat de Werknemer ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever.

**18.5.** Indien uit de tijdverantwoording blijkt dat de Werknemer meer uren ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever dan overeengekomen in de Overeenkomst, dan zullen deze uren bij de eerste factuur aan Opdrachtgever in rekening worden gebracht.

## ARTIKEL 19: BIJZONDERE MINIMALE BETALINGSVERPLICHTINGEN

**19.1.** Opdrachtgever is - onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens LPC ten minste gehouden het Opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren aan LPC te voldoen indien:

- de Werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door Opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, of;
- Opdrachtgever de Werknemer korter dan drie uur in staat stelt de uitzendarbeid te verrichten 19.2. Bovendien is Opdrachtgever gehouden

het volledige Inlenerstarief te voldoen over de periode dat een Werknemer recht heeft op loon overeenkomstig artikel 7:628a lid 3 BW indien de oproep door de Opdrachtgever wordt ingetrokken of gewijzigd.

## **ARTIKEL 20: OVERNAME WERKNEMERS**

**20.1.** Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een Werknemer verstaan:

- het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de Opdrachtgever met een Werknemer;
- het laten ter beschikking stellen van de betreffende Werknemer door een derde (bijvoorbeeld een andere detacheringsonderneming);
- het aangaan van een arbeidsverhouding door de Werknemer met een derde, waarbij de Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel een dochtermaatschappij is van een ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW).

**20.2.** Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder werknemer tevens verstaan:

- de (aspirant-) Werknemer die bij LPC is ingeschreven;
- de (aspirant-) Werknemer die is voorgesteld aan de Opdrachtgever;

**20.3.** De Werknemer wiens Terbeschikkingstelling voor het aangaan van de arbeidsverhouding

met de Opdrachtgever is geëindigd. Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een Werknemer indien en voor zover wordt voldaan aan het in dit artikel bepaalde.

**20.4.** Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de Werknemer aangaan indien en voor zover de arbeidsovereenkomst van de Werknemer met LPC niet rechtsgeldig is geëindigd en indien en voor zover Opdrachtgever de Overeenkomst met LPC niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.

**20.5.** Opdrachtgever brengt LPC schriftelijk op de hoogte van haar voornemen om met de Werknemer een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven. De Overeenkomst zal door de Opdrachtgever met inachtneming van deze Algemene Voorwaarden worden beëindigd.

**20.6.** Indien een Werknemer door tussenkomst van LPC aan de (mogelijke) Opdrachtgever is voorgesteld en deze (mogelijke) Opdrachtgever rechtstreeks dan wel via derden met die Werknemer een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie vóórdat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is deze Opdrachtgever aan LPC een vergoeding verschuldigd ter hoogte van 25% van het Opdrachtgeverstarief dat door LPC in rekening zou zijn gebracht voor de werkzaamheden van de Werknemer voor de duur van 1500 uur. Opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien de Opdrachtgever in eerste instantie door

tussenkoms van LPC in contact is gekomen met de Werknemer.

**20.7.** Indien de Opdrachtgever rechtstreeks dan wel via derden een arbeidsverhouding aangaat met een Werknemer die aan haar Ter beschikking wordt gesteld op basis van een Overeenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd, voordat die Werknemer 1500 betaalde uren heeft gemaakt bij de Opdrachtgever, is de Opdrachtgever aan LPC een vergoeding verschuldigd van 25% van het laatst geldende Opdrachtgeverstarief over 1500 uren minus de - op basis van de Overeenkomst - al door Opdrachtgever betaalde uren voor betreffende Werknemer.

**20.8.** Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de Werknemer binnen zes (6) maanden nadat diens Terbeschikkingstelling (ongeacht of deze was gebaseerd op een Overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd) aan de Opdrachtgever is geëindigd, is hij een vergoeding verschuldigd van 25% van het Opdrachtgeverstarief, dat voor de betrokken Werknemer van toepassing zou zijn geweest over een periode van 1500 betaalde uren minus de - op basis van de geëindigde Overeenkomst - al door de Opdrachtgever betaalde uren voor de Werknemer. Dit geldt zowel in het geval de Opdrachtgever de Werknemer hiertoe - rechtstreeks of via derden heeft benaderd als wanneer de Werknemer - rechtstreeks of via derden - bij de Opdrachtgever heeft gesolliciteerd.

## **ARTIKEL 21: VERIFICATIE- EN BEWAARPLICHT OPDRACHTGEVER**

**21.1.** Opdrachtgever is verplicht om bij aanvang van de Terbeschikkingstelling van de Werknemer diens identiteit vast te stellen aan de hand van een origineel identiteitsdocument waarop de nationaliteit van de Werknemer is vermeld. Dit identiteitsdocument dient zorgvuldig te worden gecontroleerd op echtheid en geldigheid.

**21.2.** Opdrachtgever behandelt de hem in het kader van de Terbeschikkingstelling ter kennisgenomen persoonlijke gegevens van de Werknemer vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de geldende privacy- en regelgeving.

**21.3.** Opdrachtgever aan wie door LPC een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat Opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerdergenoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. LPC is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de Opdrachtgever wordt opgelegd.

**21.4.** Opdrachtgever verklaart zich nadrukkelijk bekend met de geldende wet- en regelgeving aangaande de verwerking van persoonsgegevens. De Opdrachtgever zal de via LPC verkregen persoonsgegevens slechts gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verkregen, deze niet langer bewaren dan conform wet- en regelgeving toegestaan is en zal zorgende voor een adequate beveiliging van deze persoonsgegevens.

**21.5.** LPC is niet aansprakelijk voor boetes of vorderingen die Opdrachtgever worden opgelegd, omdat zij haar verplichtingen als genoemd in dit artikel niet is nagekomen.

**21.6.** Opdrachtgever zal LPC te allen tijde vrijwaren voor opgelegde boetes aan en aanspraken jegens LPC wegens het niet nakomen door de Opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen.

## **ARTIKEL 22: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**

**22.1.** De arbeidsomvang en de werktijden van de Werknemer bij Opdrachtgever worden voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Werknemer zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. Opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. Opdrachtgever ziet erop toe dat de Werknemer de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

**22.2.** Vakantie en verlof van de Werknemer worden geregeld conform de wet en de CAO.

## **ARTIKEL 23: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

**23.1.** Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

**23.2.** Opdrachtgever is jegens de Werknemer en LPC verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

**23.3.** Opdrachtgever is gehouden om aan de Werknemer en aan LPC tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden, schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.

**23.4.** Opdrachtgever geeft de Werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

**23.5.** Indien de Werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal 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 beroepsziekte. Opdrachtgever informeert LPC zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

**23.6.** Opdrachtgever zal aan de Werknemer vergoeden - en LPC vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover Opdrachtgever en/of LPC daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.

**23.7.** Indien het bedrijfsongeval tot de dood van de Werknemer leidt, is Opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen en LPC vrijwaren tegen alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) waarvoor zij aansprakelijk wordt gehouden.

**23.8.** LPC is tegenover Opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die Werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens Opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van Opdrachtgever of die derden.

**23.9.** Opdrachtgever vrijwaart LPC voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van LPC als werkgever van de Werknemer - direct of indirect - ter zake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.

**23.10.** Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek van LPC verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan LPC.

## **ARTIKEL 24: GOEDE UITOEFENING VAN LEIDING EN TOEZICHT**

**24.1.** Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Werknemer bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.

**24.2.** Behoudens uitdrukkelijk voorafgaande toestemming van LPC, is het Opdrachtgever niet toegestaan de Werknemer op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden.

Onder doorlening wordt mede verstaan het door Opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.

**24.3.** Opdrachtgever kan de Werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij Overeenkomst en Algemene Voorwaarden bepaalde, indien LPC en de Werknemer daarmee vooraf uitdrukkelijk schriftelijk hebben ingestemd.

**24.4.** Tewerkstelling van de Werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd, onder de voorwaarden dat Opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én indien de tewerkstelling schriftelijk is overeengekomen met LPC en de Werknemer.

**24.5.** Opdrachtgever zal aan de Werknemer de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of tenietgegaan.

**24.6.** Opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van LPC verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan LPC.

## **ARTIKEL 25: GOEDEREN AAN WERKNEMER**

**25.1.** Het is Opdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van LPC-

goederen aan Werknemer ter beschikking te stellen, die mede voor privédoeleinden door Werknemer kunnen worden gebruikt, waaronder - maar niet beperkt tot - een (lease)auto, laptop of telefoon. LPC kan aan de toestemming nadere voorwaarden stellen en Opdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven.

**25.2.** Indien Opdrachtgever in strijd handelt met het bepaalde in lid 1 van dit artikel is Opdrachtgever gehouden de schade die LPC dientengevolge lijdt, aan LPC te vergoeden. Opdrachtgever vrijwaart LPC terzake.

## **ARTIKEL 26: VERVANGING EN BESCHIKBAARHEID**

**26.1.** Werknemers worden niet exclusief ter beschikking gesteld aan Opdrachtgever. LPC is gerechtigd aan Opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Werknemer door een andere Werknemer, onder voortzetting van de Overeenkomst, onder andere met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van LPC, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de toepasselijke Cao en de toepasselijke ontslagregels en richtlijnen. Opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. Opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd Schriftelijk motiveren.

**26.2.** LPC schiet niet toerekenbaar tekort jegens Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan Opdrachtgever, indien LPC om

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

#### **ARTIKEL 27: OPSCHORTINGSRECHT**

**27.1.** Indien LPC door omstandigheden, opgekomen buiten schuld en risicosfeer van LPC, tijdelijk verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is LPC bevoegd de uitvoering van de overeenkomst voor de duur van de verhindering op te schorten. Eventueel door of namens Opdrachtgever gestelde betalingszekerheden dienen overeenkomstig te worden verlengd.

**27.2.** Indien LPC door omstandigheden, opgekomen als hiervoor in lid 1 bedoeld, blijvend verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is ieder van Partijen bevoegd de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Tot de omstandigheden als hiervoor bedoeld worden in elk geval doch niet uitsluitend gerekend oorlog, oorlogsgevaar, oproer, molest, brand, waterschade, overstroming, werkstaking, bedrijfsbezetting, uitsluiting, in- en uitvoerbelemmeringen, overheidsmaatregelen, machinebreuk, storingen in de levering van energie en bedrijfsstoring.

#### **ARTIKEL 28: VERBODEN ONDERSCHIED EN BEJEGENING WERKNEMER**

**28.1.** Opdrachtgever en LPC zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit,

hetere- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook. Opdrachtgever en LPC zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen of mee laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de Overeenkomst en bij de selectie en de behandeling van de Werknemers.

**28.2.** Opdrachtgever is bekend met de Klokkenluiderswet en waarborgt dat de Werknemer op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot de klokkenluidersregeling indien de Opdrachtgever een dergelijke regeling kent of op hem van toepassing is.

**28.3.** Indien de Opdrachtgever een klachtenregeling kent met betrekking tot de bejegening van werknemers, zal hij waarborgen dat de Werknemer op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot deze klachtenregeling. Het gaat hierbij enkel om klachten die niet het werkgeverschap van LPC betreffen, een en ander voor zover geen wettelijke verplichtingen anderszins bestaan.

#### **ARTIKEL 29: MEDEZEGGENSCHAP**

**29.1.** De Opdrachtgever is gehouden om de Werknemer die lid is van de ondernemingsraad van LPC of van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.

**29.2.** Indien de Werknemer medezeggenschap uitoefent in de

onderneming van de Opdrachtgever, is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de Werknemer onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

**29.3.** Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) betreffende de (verwachte) inzet van Werknemers in zijn onderneming. Indien en voor zover de Opdrachtgever bij de vervulling van deze informatieverplichtingen zich wenst te baseren op door LPC verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de WOR toe verplicht.

### **ARTIKEL 30: VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT DE WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS**

**30.1.** De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met de voor hem geldende verplichtingen voortvloeiende uit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, waaronder - maar uitdrukkelijk niet beperkt tot -:

- artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever zorgt dat de Werknemers gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het

verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is;

- artikel 8c van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de Werknemers, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van de onderneming van de Opdrachtgever;
- artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever zal LPC tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder - maar niet uitsluitend - een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting. De Opdrachtgever zal in de uitvoering van zijn leiding en toezicht over de Werknemer, uitdrukkelijk geen opdrachten aan de Werknemer verstrekken waardoor artikel 10 Waadi zal worden overtreden.
- artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever verstrekt voor aanvang van de Terbeschikkingstelling schriftelijk of elektronisch informatie over de - bij de Opdrachtgever geldende - arbeidsvoorwaarden.

### **ARTIKEL 31: VERPLICHTINGEN EN AANSPRAKELIJKHEID OPDRACHTGEVER**

**31.1.** Gedurende de looptijd van de Overeenkomst is Opdrachtgever aansprakelijk voor de schade die LPC, de

Werknemer, Opdrachtgever en/of derden lijden als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Werknemer. Opdrachtgever vrijwaart LPC voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand)- direct, indirect, op grond van art. 6:170 BW of anderszins- ter zake van de in dit lid bedoelde schade en/of verliezen.

**32.1.** Opdrachtgever is gehouden om zich afdoende te verzekeren ter dekking van de in dit artikel bepaalde aansprakelijkheden. Opdrachtgever dient op eerste verzoek van LPC een kopie van het polis blad te overleggen aan LPC.

## **ARTIKEL 32: INTELLECTUELE EN INDUSTRIËLE EIGENDOM**

**32.1.** LPC zal de Werknemer op verzoek van Opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde - voor zover nodig en mogelijk - te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Werknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan Opdrachtgever. Indien LPC in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Werknemer of anderszins kosten dient te maken, is Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan LPC.

**32.2.** Het staat Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Werknemer aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 van dit artikel

bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. Opdrachtgever informeert LPC over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan LPC.

**32.3.** LPC is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de Werknemer verbeurt of eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van het feit dat Werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.