



JUST
IN

RECRUITMENT VOOR
YOUNG PROFESSIONALS •

ALGEMENE LEVERINGSVOORWAARDEN

JUSTIN RECRUITMENT

Algemene Voorwaarden JUSTIN Recruitment

Inhoudsopgave

DEEL A. ALGEMENE BEPALINGEN	5
Artikel 1. Definities	5
Artikel 2. Toepasselijkheid	6
Artikel 3. Offertes en totstandkoming Overeenkomst	6
Artikel 4. Betaling	7
Artikel 5. Vrees niet nakoming	8
Artikel 6. Het aangaan van een arbeidsverhouding met een Werknemer	8
Artikel 7. Aansprakelijkheid.....	9
Artikel 8. Intellectuele en industriële eigendom	10
Artikel 9. Geheimhouding	11
Artikel 10. Toepasselijk recht en forumkeuze	11
DEEL B. TERBESCHIKKINGSTELLING	12
Artikel 11. Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling	12
Artikel 12. Functie en beloning	13
Artikel 13. Informatieverplichting Opdrachtgever	14
Artikel 14. Werkprocedure	15
Artikel 15. Vervanging, beschikbaarheid en re-integratie	16
Artikel 16. Opdrachtgeverstarief	16
Artikel 17. Facturatie en tijdverantwoording	17
Artikel 18. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen.....	17
Artikel 19. Arbeidsduur en werktijden	18
Artikel 20. Goede uitoefening van leiding en toezicht	18
Artikel 21. Opschortingsrecht	18
Artikel 22. Arbeidsomstandigheden	19
Artikel 23. Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever	20
Artikel 24. Verboden onderscheid en bejegening Werknemer	20
Artikel 25. Medezeggenschap	20
Artikel 26. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	21
Artikel 27. Aansprakelijkheid.....	21
DEEL C. WERVING & SELECTIE	22
Artikel 28. Uitvoering.....	22
Artikel 29. Honorarium	22
Artikel 30. Garantierегeling	23

Artikel 31.	Aansprakelijkheid.....	23
Artikel 32.	Aangaan rechtstreekse (arbeids)overeenkomst Kandidaat	23
Artikel 33.	Definities	24
Artikel 34.	Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling	24
Artikel 35.	Functie en beloning	24
Artikel 36.	Informatieverplichting Opdrachtgever.....	24
Artikel 37.	Werkprocedure	25
Artikel 38.	Beschikbaarheid en re-integratie	26
Artikel 39.	Opdrachtgeverstarief.....	26
Artikel 40.	Facturatie en tijdverantwoording	27
Artikel 41.	Bijzondere minimale betalingsverplichtingen.....	27
Artikel 42.	Arbeidsduur en werktijden.....	27
Artikel 43.	Goede uitoefening van leiding en toezicht.....	27
Artikel 44.	Opschortingsrecht	27
Artikel 45.	Arbeidsomstandigheden	27
Artikel 46.	Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever.....	27
Artikel 47.	Verboden onderscheid en bejegening Werknemer	27
Artikel 48.	Medezeggenschap	27
Artikel 49.	Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	28
Artikel 50.	Aansprakelijkheid.....	28

De algemene bepalingen van Deel A van de Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle rechtsverhoudingen van Antenna V.O.F. en haar dochtervennootschappen. Indien de Overeenkomst (mede) betrekking heeft op het ter beschikking stellen van werknemers (niet zijnde Payrolling), zijn de specifieke bepalingen van Deel B tezamen met de algemene bepalingen van Deel A van toepassing. Indien een Overeenkomst (mede) betrekking heeft op de werving & selectie van werknemers zijn de specifieke bepalingen van Deel C tezamen met de algemene bepalingen van Deel A van toepassing. Indien een Overeenkomst (mede) betrekking heeft op Payrolling, dan is deel D van toepassing, tezamen met de algemene bepalingen van deel A.

DEEL A. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

1. Algemene Voorwaarden: de onderhavige algemene voorwaarden.
2. JUSTIN recruitment: de gebruiker van deze Algemene Leveringsvoorwaarden en de partij die met de Opdrachtgever contracteert, te weten de vennootschap onder firma Antenna V.O.F., tevens handelend onder de naam JUSTIN recruitment, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (1431 EG) Aalsmeer aan de Stationsweg 12, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 34125139 en de aan haar gelieerd vennootschappen, waaronder – maar niet beperkt tot – de vennoten van Antenna V.O.F.
3. Aspirant Werknemer: een door JUSTIN recruitment geworven en geselecteerde natuurlijke persoon, die door JUSTIN recruitment bij de Opdrachtgever is aangedragen in het kader van één of meerdere functies en/of vacatures binnen de organisatie van de Opdrachtgever ongeacht of de Opdrachtgever de Aspirant Werknemer direct of indirect (uit welke hoedanigheid dan ook) kende.
4. Cao: de cao die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen JUSTIN recruitment en de Werknemer.
5. Diensten: alle door JUSTIN recruitment aan de Opdrachtgever uit hoofde van een Overeenkomst te leveren diensten.
6. Inlenersbeloning: de bij de Opdrachtgever geldende beloning voor werknemers in dienst van de Opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie zoals uitgeoefend door een Werknemer, bestaande uit de navolgende loonelementen:
 1. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan ter keuze van JUSTIN recruitment worden gecompenseerd in tijd en/of geld;
 3. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag), ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen of vuil werk);
 4. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de Opdrachtgever bepaald;
 5. Kostenvergoeding (voor zover JUSTIN recruitment deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 6. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 7. Vergoeding van reizen of reistijd verbonden aan het werk.
7. Kandidaat: iedere natuurlijke persoon die door JUSTIN recruitment zal kunnen worden voorgedragen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met de Opdrachtgever.
8. Offerte: elk mondeling of schriftelijk aanbod van JUSTIN recruitment aan de Opdrachtgever.
9. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die met JUSTIN recruitment contracteert c.q. beoogt te contracteren.

10. Opdrachtgevertarief: Het door de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, transitievergoeding, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
11. Overeenkomst: iedere overeenkomst, in welke vorm dan ook tussen een Opdrachtgever en JUSTIN recruitment , elke wijziging daarvan of aanvulling daarop, alsmede alle (rechts)handelingen ter voorbereiding en ter uitvoering van die Overeenkomst door JUSTIN recruitment.
12. Partijen: verwijzing naar JUSTIN recruitment en de Opdrachtgever tezamen.
13. Payrolling: de terbeschikkingstelling van een Werknemer om onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten, waarbij de Opdrachtgever de Werknemer heeft geworven en geselecteerd en waarbij de Werknemer exclusief door JUSTIN recruitment aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.
14. Schriftelijk: op schrift gesteld dan wel digitaal ter beschikking gesteld per e-mail of anderszins op elektronische wijze.
15. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een Werknemer door JUSTIN recruitment in het kader van een Overeenkomst, om onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever arbeid te verrichten.
16. Werknemer: iedere natuurlijke persoon die op basis van een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW in dienst is van JUSTIN recruitment .
17. Werving & selectie: de Dienst waarbij JUSTIN recruitment in opdracht van Opdrachtgever Kandidaten werft en selecteert, teneinde een dienstverband tot stand te brengen tussen de Opdrachtgever en deze Kandidaten.

Artikel 2. Toepasselijkheid

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle Offertes van en Overeenkomsten met JUSTIN recruitment. Deze Algemene Voorwaarden gelden eveneens voor eventuele nadere of vervolgovereenkomsten tussen JUSTIN recruitment en de Opdrachtgever. De Opdrachtgever wordt geacht hiermee akkoord te zijn gegaan.
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.
3. Indien één of meerdere bepalingen in deze Algemene Voorwaarden of 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.
4. Indien JUSTIN recruitment niet steeds strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden verlangt, betekent dit niet dat de bepalingen daarvan niet van toepassing zijn, of dat JUSTIN recruitment in enigerlei mate het recht zou verliezen om in andere gevallen de strikte naleving van de bepalingen van deze Algemene Voorwaarden te verlangen.
5. Indien JUSTIN recruitment bij één of meerdere Overeenkomsten met de Opdrachtgever afwijkt van deze Algemene Voorwaarden houdt dit niet in dat deze afweging tevens geldt voor eerdere of latere Overeenkomsten tussen JUSTIN recruitment en de Opdrachtgever.

Artikel 3. Offertes en totstandkoming Overeenkomst

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

2. JUSTIN recruitment 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. Er komt een Overeenkomst tot stand wanneer de Opdrachtgever:
 - een (zoek)opdracht bij JUSTIN recruitment plaatst;
 - de Offerte van JUSTIN recruitment aanvaardt;
 - een gesprek aangaat met een Aspirant Werknemer.Indien de Opdrachtgever een opdracht plaatst bij JUSTIN recruitment zonder dat deze is voorafgegaan door een Offerte of indien de Offerte (nog) niet door beide Partijen is ondertekend, dan wordt de Overeenkomst geacht tot stand te zijn gekomen, wanneer de opdracht door JUSTIN recruitment is bevestigd of wanneer JUSTIN recruitment van start gaat met de uitvoering van de opdracht.

Artikel 4. Betaling

1. Tenzij anders overeengekomen, dient betaling van al hetgeen de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment verschuldigd is geworden, binnen 14 kalenderdagen na (deel)factuurdatum op een door JUSTIN recruitment aan te geven wijze in de valuta waarin is gefactureerd door de Opdrachtgever te zijn voldaan. De valutatdatum op het bankafschrift is bepalend en wordt aangemerkt als betalingsdag.
2. Uitsluitend betaling aan JUSTIN recruitment of aan een door JUSTIN recruitment uitdrukkelijk Schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de Opdrachtgever aan Werknemer – onder welke titel dan ook – of het verstrekken van voorschotten aan Werknemer zijn onverbindend tegenover JUSTIN recruitment en kunnen nimmer grond opleveren voor verrekening of afbetaling uit welke hoofde dan ook.
3. Indien de Opdrachtgever bezwaren heeft tegen de ontvangen factuur, dan dient de Opdrachtgever deze bezwaren binnen 14 kalenderdagen na dagtekening van de factuur Schriftelijk aan JUSTIN recruitment kenbaar te maken, bij gebreke waarvan de juistheid van de factuur komt vast te staan.
4. De Opdrachtgever is nimmer gerechtigd haar verplichtingen jegens JUSTIN recruitment op te schorten en/of te verrekenen met een eigen vordering op JUSTIN recruitment. Bezwaren tegen de hoogte van een factuur of ter zake de geleverde Diensten geven de Opdrachtgever aldus nimmer de bevoegdheid de betaling op te schorten dan wel te verrekenen.
5. Indien de Opdrachtgever de factuur niet binnen de betalingstermijn voldoet, is de Opdrachtgever van rechtswege in verzuim, zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling daartoe is vereist. De Opdrachtgever is over hetgeen zij alsdan verschuldigd is vanaf de verzuimdatum een contractuele rente verschuldigd van 1% 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 de Opdrachtgever in verzuim is tot het moment van algehele voldoening van het volledig verschuldigde bedrag.
6. Alle kosten, zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke, die JUSTIN recruitment moet maken ter effectivering van haar rechten, komen geheel voor rekening van de Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief btw en rente – tenzij JUSTIN recruitment aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt – met een minimum van € 230,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra de Opdrachtgever in verzuim is, door de Opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht.
7. De in het bezit van JUSTIN recruitment zijnde doordruk of kopie van de door JUSTIN recruitment verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag waarop de renteberekening begint te lopen.
8. Tenzij door JUSTIN recruitment anders aangegeven, strekken betalingen van de 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 de Opdrachtgever een andere volgorde voor de

toerekening van de betaling aanwijst. JUSTIN recruitment kan volledige aflossing van de hoofdsom weigeren, indien daarbij niet eveneens de opengevallen en lopende rente en incassokosten worden voldaan. Indien het JUSTIN recruitment wenselijk voorkomt en in ieder geval als de Opdrachtgever in gebreke is met enige betalingsverplichting uit welke hoofde dan ook, is JUSTIN recruitment gerechtigd na het aangaan van een Overeenkomst in afwijking van de overeengekomen betalingsregeling, betaling vooraf te verlangen dan wel een zekerheidsstelling voor de betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever dient op eerste verzoek van JUSTIN recruitment daaraan gehoor te geven.

9. 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).
10. Indien de Opdrachtgever niet aan haar (betalings)verplichtingen voldoet, dan wel geen gevolg geeft aan een verzoek van JUSTIN recruitment als bedoeld in lid 8, is JUSTIN recruitment gemachtigd:
 - a. om de Overeenkomst met de Opdrachtgever geheel of gedeeltelijk te ontbinden zonder dat hiertoe een ingebrekestelling is vereist. In dat geval is de Opdrachtgever, wanneer JUSTIN recruitment hiertoe kosten maakt of op enigerlei wijze schade lijdt als gevolg van de niet-betaling door de Opdrachtgever, aansprakelijk voor de schade en kosten en dient zij deze te vergoeden; of
 - b. haar verplichtingen jegens de Opdrachtgever uit hoofde van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk op te schorten.
11. JUSTIN recruitment is in het geval van ontbinding dan wel opzegging dan wel opschorting van de Overeenkomst nimmer gehouden tot enige vorm van schadevergoeding aan de Opdrachtgever, tenzij er feiten en omstandigheden aan de ontbinding, opzegging of opschorting ten grondslag liggen die aan JUSTIN recruitment toe te rekenen zijn.

Artikel 5. Vrees niet nakoming

1. Indien na het sluiten van de Overeenkomst JUSTIN recruitment 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, of ofwel de Opdrachtgever enige betalingsverplichting jegens JUSTIN recruitment niet nakomt, worden alle betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever jegens JUSTIN recruitment uit welke hoofde dan ook direct en volledig opeisbaar. JUSTIN recruitment is gerechtigd onmiddellijke betaling van deze opeisbare vorderingen te verlangen dan wel een zekerheidsstelling ter zake deze opeisbare vorderingen.
2. JUSTIN recruitment is in dat geval bevoegd de nakoming van haar verplichtingen jegens de Opdrachtgever op te schorten, totdat betaling en/of zekerheidsstelling van alle betalingsverplichtingen heeft plaatsgevonden. Indien JUSTIN recruitment 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.
3. De Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade die hieruit voortvloeit aan de zijde van JUSTIN recruitment .

Artikel 6. Het aangaan van een arbeidsverhouding met een Werknemer

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een Aspirant Werknemer of Werknemer verstaan:
 - het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de Opdrachtgever met een Aspirant Werknemer of Werknemer;

- het laten ter beschikking stellen van de betreffende Aspirant Werknemer of Werknemer door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzender);
 - het aangaan van een arbeidsverhouding door de Aspirant Werknemer of 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).
2. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder Aspirant Werknemer of Werknemer tevens verstaan:
 - de Aspirant Werknemer of Werknemer die bij JUSTIN recruitment is ingeschreven;
 - de Aspirant Werknemer of Werknemer die is voorgesteld aan en/of in contact gebracht met de Opdrachtgever;
 - de Werknemer wiens Terbeschikkingstelling minder dan één jaar voor het aangaan van de arbeidsverhouding met de Opdrachtgever is geëindigd;
 - de Kandidaat.
 3. De Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een Aspirant Werknemer of Werknemer indien en voor zover wordt voldaan aan het in dit artikel bepaalde.
 4. De Opdrachtgever brengt JUSTIN recruitment Schriftelijk op de hoogte van haar voornemen om met de Aspirant Werknemer of Werknemer een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven. De Overeenkomst zal door Opdrachtgever met inachtneming van deze Algemene Voorwaarden worden beëindigd.
 5. Indien een Aspirant Werknemer of Werknemer door tussenkomst van JUSTIN recruitment aan de mogelijke Opdrachtgever is voorgesteld en deze mogelijke Opdrachtgever rechtstreeks dan wel via derden met die Aspirant Werknemer of Werknemer binnen twaalf maanden nadat die Aspirant Werknemer of Werknemer is voorgesteld, een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie, is deze Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment een vergoeding verschuldigd ter hoogte van 25% van het Opdrachtgeverstarief dat door JUSTIN recruitment in rekening zou zijn gebracht voor de werkzaamheden van de Aspirant Werknemer of Werknemer als deze via JUSTIN recruitment werkzaamheden zou hebben verricht voor de Opdrachtgever en wel voor de duur van 1040 uur, met als minimumvergoeding een bedrag van € 7.500,-. De Opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien de Aspirant Werknemer of Werknemer door JUSTIN recruitment is aangedragen bij de Opdrachtgever. Of de Opdrachtgever de Aspirant Werknemer of Werknemer al direct of indirect (uit welke hoedanigheid dan ook) kende, doet ten aanzien van de vergoedingsplicht als bedoeld in dit artikel niet ter zake.
 6. 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 1040 uren heeft gewerkt, is de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment een vergoeding verschuldigd van 25% van het laatst geldende Opdrachtgeverstarief over 1040 uren minus de – op basis van de Overeenkomst – reeds door de Werknemer gewerkte uren.
 7. Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de Werknemer binnen zes 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 1040 gewerkte uren minus de – op basis van de geëindigde Overeenkomst – reeds door de Werknemer gewerkte uren. 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 7. Aansprakelijkheid

1. Indien in rechte of anderszins komt vast te staan dat JUSTIN recruitment jegens de 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. JUSTIN recruitment is nimmer aansprakelijk voor schade, die is ontstaan doordat JUSTIN recruitment is uitgegaan van door of namens de Opdrachtgever verstrekte onjuiste gegevens/bestanden/ hulpmiddelen en informatie;
 - b. JUSTIN recruitment is nimmer aansprakelijk voor de door de Opdrachtgever geleden gevolgschade, gederfde winst, gemiste inkomsten, gemiste omzet, gemiste besparingen, schade door bedrijfs- en andersoortige stagnatie;
 - c. de aansprakelijkheid van JUSTIN recruitment , inclusief een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van een ongedaanmakingsverbintenis en een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van artikel 6:230 BW, tegenover de Opdrachtgever is te allen tijde beperkt tot het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekering van JUSTIN recruitment in voorkomend geval uitkeert;
 - d. in het geval de aansprakelijkheidsverzekering van JUSTIN recruitment – om welke reden dan ook – niet tot uitkering overgaat, geldt dat de aansprakelijkheid van JUSTIN recruitment , inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW,
 - 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;
 - uit andere hoofde is beperkt tot een bedrag van € 5.000,- per aanspraak; waarbij geldt dat de totale aansprakelijkheid van JUSTIN recruitment te allen tijde is beperkt tot maximaal een bedrag van € 15.000,- per jaar, ongeacht de grondslag voor aansprakelijkheid en het aantal schadeveroorzakende gebeurtenissen.
2. Deze beperkingen gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van JUSTIN recruitment en/of de Werknemer.
 3. Alle ondergeschikten van JUSTIN recruitment kunnen zich tegenover de Opdrachtgever en zo nodig ook tegenover derden op gelijke voet als JUSTIN recruitment beroepen op de bovenstaande bepalingen.
 4. Schade waarvoor JUSTIN recruitment aansprakelijk gehouden kan worden, dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 14 dagen na het ontstaan daarvan Schriftelijk aan JUSTIN recruitment gemeld te worden, op straffe van verval van het recht op vergoeding van deze schade. Deze termijn geldt niet indien de Opdrachtgever aannemelijk kan maken dat de schade wegens gegronde reden niet eerder gemeld kon worden.
 5. Een aansprakelijkheidsvordering jegens JUSTIN recruitment vervalt binnen 12 maanden nadat de Opdrachtgever bekend is geraakt met het schade toebrengende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.

Artikel 8. Intellectuele en industriële eigendom

1. JUSTIN recruitment zal de Werknemer op verzoek van de 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 de Opdrachtgever. Indien JUSTIN recruitment in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Werknemer of anderszins kosten dient te maken, is de Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan JUSTIN recruitment .
2. Het staat de 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. De Opdrachtgever informeert JUSTIN recruitment over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan JUSTIN recruitment .

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

Artikel 9. Geheimhouding

1. JUSTIN recruitment en de 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.
2. JUSTIN recruitment 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.
3. Het staat Opdrachtgever vrij om de Werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. Opdrachtgever informeert JUSTIN recruitment over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan JUSTIN recruitment .
4. JUSTIN recruitment is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Werknemer.

Artikel 10. Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze Algemene Voorwaarden en de Overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen JUSTIN recruitment en Opdrachtgever zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement 's-Hertogenbosch, tenzij dwingendrechtelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Niettemin heeft JUSTIN recruitment te allen tijde het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.

DEEL B. TERBESCHIKKINGSTELLING

Artikel 11. Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling

1. Een Overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een Overeenkomst voor bepaalde tijd is de Overeenkomst die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalbare periode;
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.
3. Een Overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet. Opdrachtgever is gehouden om uiterlijk één maand voordat de Overeenkomst van rechtswege eindigt, JUSTIN recruitment Schriftelijk mede te delen of zij een nieuwe Overeenkomst wenst ten behoeve van dezelfde Werknemer. 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.
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 1 maand.
5. Een Overeenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door Schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van één kalendermaand, tenzij in de Overeenkomst anders is bepaald.
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 surseance van betaling heeft aangevraagd.
7. Indien JUSTIN recruitment wegens één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de Opdrachtgever besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van JUSTIN recruitment voor de schade die de Opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van opzegging zullen alle vorderingen van JUSTIN recruitment onmiddellijk opeisbaar zijn.
8. Het einde van de Overeenkomst betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Overeenkomst door de Opdrachtgever houdt in het verzoek van de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Overeenkomst rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de Overeenkomst rechtsgeldig is ontbonden.
9. Indien tussen de Werknemer enerzijds en JUSTIN recruitment anderzijds het uitzendbeding geldt, eindigt de Terbeschikkingstelling van de Werknemer op verzoek van de Opdrachtgever op het moment dat de Werknemer meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de Opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De Opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd Schriftelijk aan JUSTIN recruitment bevestigen.
10. De Terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra JUSTIN recruitment de Werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen JUSTIN recruitment en de Werknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever. JUSTIN recruitment schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever hierdoor lijdt.

11. De Opdrachtgever informeert JUSTIN recruitment tijdig omtrent het eindigen of voortzetten van de Terbeschikkingstelling van de Werknemer, teneinde JUSTIN recruitment in staat te stellen haar verplichtingen ter zake een wettelijke aanzegtermijn juist en volledig na te komen.
12. Indien tussen de Werknemer enerzijds en JUSTIN recruitment anderzijds het uitzendbeding geldt, is de Opdrachtgever steeds – als de Terbeschikkingstelling meer dan 26 weken heeft geduurd – bij beëindiging van de Terbeschikkingstelling verplicht om dit aan JUSTIN recruitment te melden, ten minste tien kalenderdagen voor die beëindiging, ongeacht de eventueel van toepassing zijnde opzegtermijn in de Overeenkomst of de beëindiging (van rechtswege) van de Overeenkomst (bijvoorbeeld vanwege het einde van de looptijd). Indien de Opdrachtgever deze kennisgevingstermijn niet in acht neemt, is de Opdrachtgever aansprakelijk voor – en vrijwaart zij JUSTIN recruitment tegen – alle (directe en indirecte) schade die JUSTIN recruitment hierdoor lijdt, waaronder in elk geval (maar niet uitsluitend) het loon dat de Werknemer zou hebben verdiend in de periode van de niet in acht genomen kennisgevingstermijn.
13. De voorgaande artikelen laten het recht op een beroep op 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 ongedaanmakingsverbintenis kan worden teruggevorderd.
14. Beëindiging van een Overeenkomst heeft geen gevolgen voor eventuele andere Overeenkomsten tussen JUSTIN recruitment en Opdrachtgever.

Artikel 12. Functie en beloning

1. De beloning van de Werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de Cao (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de Inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
2. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Werknemer uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Werknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling, kan tijdens de Overeenkomst worden aangepast, indien de Werknemer daar conform wet- en regelgeving, de Cao en/of de Inlenersbeloning recht op heeft. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert JUSTIN recruitment de beloning van de Werknemer én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan JUSTIN recruitment verschuldigd.
3. De Opdrachtgever stelt JUSTIN recruitment tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de Inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
4. Indien de Werknemer niet-indeelbaar is op grond van de Cao of als er geen werknemers werkzaam zijn bij de Opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie, wordt de beloning van de Werknemer vastgesteld aan de hand van gesprekken die door JUSTIN recruitment worden gevoerd met de Werknemer en, indien van toepassing, de Opdrachtgever. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau. Op eerste verzoek van JUSTIN recruitment, zal de Opdrachtgever meewerken aan het hiervoor bedoelde gesprek en zal zij alle informatie verstrekken aan JUSTIN recruitment, die JUSTIN recruitment nodig acht voor het vaststellen van de juiste beloning van de Werknemer.
5. Indien zich een omstandigheid voordoet die ertoe leidt dat de Werknemer – in afwijking van het voorgaande artikellid – toch op grond van de Inlenersbeloning ingedeeld moet/had moeten worden, dan stelt de Opdrachtgever JUSTIN recruitment hiervan tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden van deze omstandigheid op de hoogte. De beloning en het Opdrachtgeverstarief worden in dat geval overeenkomstig lid 2 van dit artikel aangepast.

6. Overwerk, reisure of reistijd, werk in ploegendiensten, onder fysiek belastende omstandigheden, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de ter zake geldende regeling in de Cao of – indien van toepassing – de Inlenersbeloning en wordt aan de Opdrachtgever doorberekend.

Artikel 13. Informatieverplichting Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever erkent dat een behoorlijke uitvoering van de Overeenkomst door JUSTIN recruitment in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van de Opdrachtgever, in het bijzonder ten aanzien van de vaststelling van de Inlenersbeloning. Om de uitvoering van de Overeenkomst zoveel mogelijk volgens tijdschema te laten verlopen, verstrekt de Opdrachtgever daarom tijdig alle benodigdheden aan JUSTIN recruitment en verricht de Opdrachtgever tijdig alle handelingen die JUSTIN recruitment nodig heeft voor het uitvoeren van de Overeenkomst, dan wel waarvan de 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. Dit geldt uitdrukkelijk ook voor de informatie die relevant is voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst met de Werknemer; in het bijzonder ten aanzien van de (eventuele) activiteiten van de Opdrachtgever in het kader van de werving en selectie van de (Aspirant) Werknemer. Die informatie kan relevant zijn bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer als eventuele payrollovereenkomst (in de zin van artikel 7:692 BW).
2. De Opdrachtgever erkent dat alle afspraken tussen haar en JUSTIN recruitment (en de uitvoering van de Diensten) is gebaseerd op de veronderstelling dat tussen JUSTIN recruitment en de Werknemer een reguliere uitzendovereenkomst in de zin van art. 7:691 BW tot stand komt/is gekomen, niet zijnde een payrollovereenkomst in de zin van art. 7:692 BW. Mocht onverhoopt blijken dat, om welke reden dan ook, toch sprake is van een payrollovereenkomst in de zin van art. 7:692 BW tussen JUSTIN recruitment en de Werknemer dan is de Opdrachtgever aansprakelijk voor – en vrijwaart zij JUSTIN recruitment 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 JUSTIN recruitment lijdt, die het gevolg is van deze (her)kwalificatie. Deze schade zal met terugwerkende kracht worden verhaald op de Opdrachtgever. Daarnaast wordt het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig (met terugwerkende kracht) aangepast, dat wil zeggen met inachtneming van alle (kostenverhogende) regels die gelden ten aanzien de payrollovereenkomst.
3. Alle informatie die relevant is voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst, dient – voordat JUSTIN recruitment een arbeidsovereenkomst aangaat met de Aspirant Werknemer – schriftelijk aan JUSTIN recruitment te worden gemeld door de Opdrachtgever. De Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle kosten (waaronder juridische kosten) en schade die JUSTIN recruitment lijdt, doordat de Opdrachtgever niet of niet volledig heeft voldaan aan voorgaande informatieverplichting.
4. De Opdrachtgever dient JUSTIN recruitment bij het aangaan van de Overeenkomst te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Overeenkomst, opdat JUSTIN recruitment 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 de Opdrachtgever JUSTIN recruitment onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de Opdrachtgever nalaat om JUSTIN recruitment tijdig te informeren, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan JUSTIN recruitment het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het krachtens de Overeenkomst en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.
5. De Opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar aan JUSTIN recruitment verrichtte handelingen en

- verstreckte gegevens. De 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 verstreckt respectievelijk heeft verricht.
6. Als JUSTIN recruitment in het kader van de vervulling van haar verplichtingen op grond van de wet of de Cao informatie van de Opdrachtgever behoeft, zal de Opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan JUSTIN recruitment verstrecken.
 7. Indien de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan JUSTIN recruitment zijn verstreckt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft JUSTIN recruitment het recht de uitvoering van de Overeenkomst op te schorten totdat alle gegevens door de Opdrachtgever zijn verstreckt c.q. zijn geleverd, dan wel heeft JUSTIN recruitment het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat JUSTIN recruitment over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van de uitvoering van de Overeenkomst waarbij de door JUSTIN recruitment te maken kosten voor rekening en risico komen van de Opdrachtgever.
 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 JUSTIN recruitment zijn verstreckt, heeft JUSTIN recruitment 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 JUSTIN recruitment gemaakte extra uren en/of extra kosten alsmede overige schade van JUSTIN recruitment die is of zou ontstaan doordat de Opdrachtgever niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van de Opdrachtgever.
 9. De Opdrachtgever is aansprakelijk – en vrijwaart JUSTIN recruitment – voor de schade van JUSTIN recruitment, de Werknemer en/of de Opdrachtgever als gevolg van de onjuiste toepassing van de Inlenersbeloning, als de Inlenersbeloning is vastgesteld aan de hand van door de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment onjuist of onvolledig verstreckte gegevens. Opdrachtgever is eveneens aansprakelijk voor alle kosten (waaronder juridische kosten) en schade die JUSTIN recruitment lijdt, doordat de Opdrachtgever niet of niet volledig heeft voldaan aan de informatieverplichting als bedoeld in dit artikel (waaronder het verstrecken van alle informatie die relevant kan zijn voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen JUSTIN recruitment en de Werknemer).

Artikel 14. Werkprocedure

1. De Opdrachtgever verstreckt JUSTIN recruitment voor aanvang van de Overeenkomst en/of Terbeschikkingstelling een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Overeenkomst.
2. JUSTIN recruitment bepaalt aan de hand van de door de Opdrachtgever verstreckte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor Terbeschikkingstelling in aanmerking komende Aspirant Werknemer of Werknemer, welke Aspirant Werknemer of Werknemer zij aan de Opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de Overeenkomst. De Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde Aspirant Werknemer of Werknemer, af te wijzen, waardoor de Terbeschikkingstelling van de voorgestelde Aspirant Werknemer geen doorgang vindt.
3. JUSTIN recruitment schiet niet tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de Opdrachtgever en JUSTIN recruitment 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.
4. JUSTIN recruitment is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van Werknemer die niet blijken te voldoen aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de Opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de Terbeschikkingstelling een

Schriftelijke klacht ter zake bij JUSTIN recruitment indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van JUSTIN recruitment bij de selectie.

Artikel 15. Vervanging, beschikbaarheid en re-integratie

1. JUSTIN recruitment is te allen tijde gerechtigd om een (voorgestelde) Aspirant Werknemer of Werknemer te vervangen.
2. JUSTIN recruitment is te allen tijde gerechtigd aan de 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 JUSTIN recruitment , behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de toepasselijke Cao en ontslagrichtlijnen. De Opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De Opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd Schriftelijk motiveren.
3. JUSTIN recruitment schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever, indien JUSTIN recruitment 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 de Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.
4. De Werknemer wordt niet exclusief ter beschikking gesteld aan de Opdrachtgever. Het is JUSTIN recruitment toegestaan om de Werknemer zonder instemming van de Opdrachtgever bij een andere opdrachtgever te plaatsen.
5. De Opdrachtgever is gehouden – op eerste verzoek van JUSTIN recruitment – medewerking te verlenen aan de re-integratie van de aan de Opdrachtgever Ter beschikking gestelde (arbeidsongeschikte) Werknemer. Dit betekent onder andere (maar niet uitsluitend) dat de Opdrachtgever zich moet inspannen om de Werknemer re-integratiewerkzaamheden te laten verrichten in een gewijzigde functie of voor een aangepast aantal uren.

Artikel 16. Opdrachtgeverstarief

1. De door de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment 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 JUSTIN recruitment op grond van de Overeenkomst en/of de Algemene Voorwaarden aanspraak heeft. Het Opdrachtgeverstarief wordt tevens vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die JUSTIN recruitment verschuldigd is aan de Werknemer. Over de totale door Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment te betalen vergoeding wordt btw in rekening gebracht.
2. De door de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment te betalen vergoeding wordt vermeerderd met de aan de Werknemer verschuldigde transitievergoeding en/of vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, voor zover de Werknemer hier aanspraak op kan maken ingevolge het bepaalde in respectievelijk de artikelen 7:673 en 7:668 BW. Deze vergoedingen zullen door JUSTIN recruitment één op één aan de betreffende Opdrachtgever worden doorberekend.
3. Indien op enig moment de arbeidsomvang van de Werknemer naar boven toe moet worden bijgesteld, gelet op het door de Werknemer geaccepteerde verplichte aanbod van JUSTIN recruitment (gelet op het bepaalde in artikel 7:628a lid 5 BW), is de Opdrachtgever (vanaf het moment dat JUSTIN recruitment de Werknemer dit aantal uren moet doorbetalen) steeds het Opdrachtgeverstarief verschuldigd over dit aangepaste aantal uren.
4. Indien op enig moment de Inlenersbeloning moet worden toegepast of verhoogd, stelt JUSTIN recruitment de beloning van de Werknemer en het Opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en Inlenersbeloning. In de beloning en het Opdrachtgeverstarief worden alle bij de Opdrachtgever geldende elementen van de Inlenersbeloning meegenomen.

5. Naast het in lid 2 bedoelde geval is JUSTIN recruitment in ieder geval ook gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief – indien van toepassing met terugwerkende kracht – tijdens de looptijd van de Overeenkomst aan te passen, indien de kosten van de arbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de Cao of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de 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 de opdrachtgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving;
 - als gevolg van een wijziging in de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen JUSTIN recruitment en de Werknemer.
6. Indien de Opdrachtgever niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Opdrachtgever om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt evenwel pas op het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen de Werknemer enerzijds en JUSTIN recruitment anderzijds rechtsgeldig kan worden beëindigd. Tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief verschuldigd.
7. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de beloning te laag is vastgesteld, is JUSTIN recruitment gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning vast te stellen en het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. JUSTIN recruitment kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door JUSTIN recruitment zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 17. Facturatie en tijdverantwoording

1. Tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de Opdrachtgever digitaal geaccordeerde urenverantwoordingen.
2. De Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien dat de daarin opgenomen gegevens van de Werknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Werknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge deze Algemene Voorwaarden, opdrachten en/of overige Overeenkomsten het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte (on)kosten.
3. De Opdrachtgever is verplicht ervoor te zorgen dat JUSTIN recruitment aansluitend aan de door de Werknemer gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan JUSTIN recruitment wordt verstrekt.
4. Indien en voor zover de Werknemer de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is JUSTIN recruitment gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Werknemer, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door de Opdrachtgever vermelde gegevens correct zijn.
5. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de Werknemer aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de Opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de Werknemer bij JUSTIN recruitment ingeleverde declaratieformulier en het door de Opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de Werknemer bij JUSTIN recruitment ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de Opdrachtgever.

Artikel 18. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

1. De Opdrachtgever is – onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens JUSTIN recruitment – ten minste gehouden het Opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren aan JUSTIN recruitment te voldoen indien:
 - de Werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de arbeid, maar door de Opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen, of:
 - de Opdrachtgever de Werknemer korter dan drie uur in staat stelt de arbeid te verrichten.
2. De Opdrachtgever is – onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens JUSTIN recruitment – steeds verplicht het Opdrachtgeverstarief te voldoen over de uren waarop de Werknemer aanspraak maakt op loon, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:628a lid 3 BW.

Artikel 19. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de Werknemer bij de Opdrachtgever worden voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Werknemer zijn gelijk aan de bij de Opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Opdrachtgever staat ervoor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet erop toe dat de Werknemer de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
2. Vakantie en verlof van de Werknemer worden geregeld conform de wet en de Cao.

Artikel 20. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De 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.
2. Het is de 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 de Opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De Opdrachtgever kan de Werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij de Overeenkomst en de Algemene Voorwaarden bepaalde, indien JUSTIN recruitment en de Werknemer daarmee vooraf uitdrukkelijk Schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de Werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd, onder de voorwaarden dat de Opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én indien de tewerkstelling Schriftelijk is overeengekomen met JUSTIN recruitment en de Werknemer.
5. De 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 en vrijwaart JUSTIN recruitment voor enige aansprakelijkheid ter zake de hiervoor bedoelde schade.
6. De Opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van JUSTIN recruitment verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan JUSTIN recruitment .

Artikel 21. Opschortingsrecht

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

2. Indien JUSTIN recruitment 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.
3. De Opdrachtgever is niet gerechtigd de Terbeschikkingstelling van de Werknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
4. In afwijking van lid 3 van dit artikel is opschorting wel mogelijk als:
 - dit Schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
 - de Opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de Werknemer niet te werk kan worden gesteld; én
 - JUSTIN recruitment jegens de Werknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting op grond van de Cao.
5. Indien de Opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de Opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de Werknemer of (om welke reden dan ook) geen werkzaamheden laat verrichten, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de Overeenkomst onverkort aan JUSTIN recruitment het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens Overeenkomst laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 22. Arbeidsomstandigheden

1. De Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. De Opdrachtgever is jegens de Werknemer en JUSTIN recruitment 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.
3. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Werknemer en aan JUSTIN recruitment tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden, Schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Opdrachtgever geeft de Werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
4. Indien de Werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een Schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De Opdrachtgever informeert JUSTIN recruitment zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. De Opdrachtgever zal aan de Werknemer vergoeden – en JUSTIN recruitment vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Opdrachtgever en/of JUSTIN recruitment daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Indien het bedrijfsongeval tot de dood van de Werknemer leidt, is de 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 zal de Opdrachtgever JUSTIN recruitment vrijwaren tegen alle schade (inclusief kosten met

inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) waarvoor zij aansprakelijk wordt gehouden.

7. De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek van JUSTIN recruitment verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan JUSTIN recruitment .

Artikel 23. Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever is verplicht om bij aanvang van de Terbeschikkingstelling van een 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. De Opdrachtgever mag geen kopie van het identiteitsbewijs bewaren, tenzij sprake is van het bedoelde in lid 3 van dit artikel.
2. De 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 wet- en regelgeving.
3. De Opdrachtgever aan wie door JUSTIN recruitment een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de 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. De 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. JUSTIN recruitment is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de Opdrachtgever wordt opgelegd.
4. JUSTIN recruitment is niet aansprakelijk voor boetes of vorderingen die de Opdrachtgever worden opgelegd omdat zij haar verplichtingen als genoemd in dit artikel niet is nagekomen.
5. De Opdrachtgever zal JUSTIN recruitment te allen tijde vrijwaren voor opgelegde boetes aan en aanspraken jegens JUSTIN recruitment wegens het niet nakomen door de Opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen.

Artikel 24. Verboden onderscheid en bejegening Werknemer

1. De Opdrachtgever en JUSTIN recruitment zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook. De Opdrachtgever en JUSTIN recruitment 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 Werknemer.
2. De 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.
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 JUSTIN recruitment betreffen, een en ander voor zover geen wettelijke verplichtingen anderszins bestaan.

Artikel 25. Medezeggenschap

1. De Opdrachtgever is gehouden om de Werknemer die lid is van de ondernemingsraad van JUSTIN recruitment of van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform de geldende wet- en regelgeving.

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 die medezeggenschap.
3. De 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 JUSTIN recruitment verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de WOR toe verplicht.

Artikel 26. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

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 Werknemer 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 Werknemer, 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 JUSTIN recruitment 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 verschaft aan zowel JUSTIN recruitment als de Werknemer, voor aanvang van de Terbeschikkingstelling Schriftelijk, informatie over de arbeidsvoorwaarden, als bedoeld in artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Artikel 27. Aansprakelijkheid

1. JUSTIN recruitment zal zich inspannen de Overeenkomst als een redelijk bekwaam opdrachtnemer uit te voeren.
2. Gedurende de looptijd van de Overeenkomst is de Opdrachtgever aansprakelijk voor de schade die JUSTIN recruitment, de Werknemer en/of derden lijden als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Werknemer. JUSTIN recruitment is niet aansprakelijk voor schade of verliezen van de Opdrachtgever als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Werknemer. De Opdrachtgever vrijwaart JUSTIN recruitment voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) – direct of indirect – ter zake van de in dit lid bedoelde schaden en/of verliezen.
3. De Opdrachtgever is gehouden om zich afdoende te verzekeren ter dekking van de in dit artikel bepaalde aansprakelijkheden. De Opdrachtgever dient op eerste verzoek van JUSTIN recruitment een kopie van het polis blad te overleggen aan JUSTIN recruitment .

DEEL C. WERVING & SELECTIE

Artikel 28. Uitvoering

1. JUSTIN recruitment zal haar kennis van de arbeidsmarkt aanwenden om een geschikte Kandidaat te zoeken voor de in de Opdracht genoemde functie bij de Opdrachtgever. JUSTIN recruitment heeft terzake een inspanningsverbintenis ten opzichte van de Opdrachtgever.
2. De Opdrachtgever verstrekt alle gegevens die JUSTIN recruitment redelijkerwijs nodig heeft ter vervulling van de aan haar verstrekte Opdracht. Hiertoe zal eveneens een intakegesprek worden gevoerd tussen JUSTIN recruitment en de Opdrachtgever. In het intakegesprek zal op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte gegevens een profiel worden opgesteld door JUSTIN recruitment, dat zal worden goedgekeurd door Opdrachtgever. Op basis van dit profiel zal JUSTIN recruitment de Kandidaten werven en selecteren.
3. De werkzaamheden van JUSTIN recruitment bevatten in elk geval:
 - het uitvoeren van een intake gesprek met de Opdrachtgever met als doel een helder beeld te krijgen van de cultuur van de organisatie, exacte functie-inhoud, plaats in de organisatie, gewenst type Kandidaat, datum indienstneming, contractvorm en het arbeidsvoorwaardenpakket;
 - het identificeren en werven van potentiële Kandidaten door database screening, het benaderen van personen uit JUSTIN recruitment 's netwerk en door te adverteren in diverse mediakanalen;
 - het selecteren van Kandidaten door curriculum vitae screening en uitvoerige persoonlijke intakegesprekken;
 - het inwinnen van minimaal twee relevante referenties van geschikt geachte Kandidaten;
 - het coördineren van de sollicitatiegesprekken bij de Opdrachtgever;
 - het assisteren en eventueel bemiddelen bij onderhandelingen tussen Kandidaat en de Opdrachtgever, indien noodzakelijk.
4. JUSTIN recruitment zal de geschikte Kandidaten rechtstreeks presenteren aan de personeelsadviseur van de Opdrachtgever, middels een helder voorstel. Hierin wordt JUSTIN recruitment 's persoonlijke indruk van de Kandidaat beschreven, zijn achtergrond toegelicht en de voorwaarden beschreven. Ook worden curricula vitae verstrekt.
5. De Opdrachtgever beslist te allen tijde zelf of zij een door JUSTIN recruitment geselecteerde Kandidaat een (arbeids)overeenkomst wil aanbieden.
6. Alle door JUSTIN recruitment voorgestelde Kandidaten vallen onder de reikwijdte van deze Algemene Leveringsvoorwaarden, tenzij de Opdrachtgever onmiddellijk melding maakt van het feit dat zij met een betrokken Kandidaat reeds gesprekken heeft gevoerd voor de in de Opdracht genoemde functie in een periode van zes maanden voorafgaand aan de datum van ondertekening van de Opdracht.
7. De Opdrachtgever zal vertrouwelijk met de door JUSTIN recruitment verstrekte namen en/of informatie omgaan.

Artikel 29. Honorarium

1. Het te betalen Honorarium voor de Opdracht bestaat uit 28% van het all-in bruto jaarinkomen van de geselecteerde Kandidaat, zoals dat tussen de Kandidaat en de Opdrachtgever na indiensttreding van de Kandidaat zal gaan gelden.
2. Onder het all-in bruto jaarinkomen van de geselecteerde Kandidaat worden alle inkomensbestanddelen begrepen, zoals het jaarsalaris, vakantiegeld, 13de, 14de en/of 15de maand, vaste jaarlijkse gratificatie, provisie, winstuitkering, garantiecommissie en de fiscale bijtelling voor ter beschikking gestelde zaken (waaronder een auto). Bij het berekenen van de hoogte van de provisie of winstuitkering wordt ervan uitgegaan dat de te realiseren doelstellingen volledig zijn behaald. Indien een dergelijke berekening niet mogelijk is, wordt een bedrag van € 4.000,- per regeling (winstuitkering en/of provisie) bij het inkomen opgeteld.
3. Indien en voor zover er sprake is van een geselecteerde Kandidaat die rechtstreeks voor de Opdrachtgever werkzaamheden en/of diensten gaat verrichten zonder aldaar in (loon)dienst te

treden, bestaat het te betalen Honorarium voor de Opdracht uit een nader te bepalen percentage van all-in tarief van de Kandidaat voor de door hem te verrichten werkzaamheden/diensten, zulks op jaarbasis en gebaseerd op 40 uur per week. Indien een dergelijke berekening niet mogelijk is, wordt het te betalen Honorarium vastgesteld op een bedrag van ten minste € 5.000,-.

4. De vergoeding als hiervoor genoemd, omvat de kosten voor de door JUSTIN recruitment uitgevoerde Opdracht. Alle bijkomende kosten, zoals de door de geselecteerde Kandida(a)t(en) in verband met de bij de Opdrachtgever gevoerde gesprekken, gemaakte reiskosten, kosten verbonden aan een eventuele (psychologische) test en advertentiekosten komen voor rekening van de Opdrachtgever.
5. De Opdrachtgever is het Honorarium verschuldigd op het moment dat de Opdrachtgever een (arbeids)overeenkomst aangaat met de Kandidaat, dan wel op het moment dat de Kandidaat op een andere wijze werkzaamheden en/of diensten gaat verrichten bij of voor de Opdrachtgever.
6. Het volledige bedrag van het Honorarium dient binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum betaald te zijn op het door JUSTIN recruitment op de factuur aangegeven bankrekeningnummer.
7. Indien de factuur niet binnen de in lid 8 van dit artikel genoemde periode is betaald, is de Opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend.
8. De in deze Algemene Leveringsvoorwaarden genoemde bedragen zijn exclusief btw.

Artikel 30. Garantierегeling

1. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de Opdrachtgever en de door JUSTIN recruitment bemiddelde Kandidaat gedurende de eerste twee maanden na indienstneming, ongeacht de reden, beëindigd wordt, dan zal JUSTIN recruitment kosteloos op zoek gaan naar een nieuwe geschikte kandidaat. Hierin heeft JUSTIN recruitment exclusiviteit.
2. Indien JUSTIN recruitment er niet in slaagt om binnen één maand een nieuwe Kandidaat te vinden die door de Opdrachtgever in dienst wordt genomen, dan crediteert JUSTIN recruitment 50% van het oorspronkelijk in rekening gebrachte honorarium.

Artikel 31. Aansprakelijkheid

1. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor zowel de beslissing met een door JUSTIN recruitment geselecteerde Kandidaat een arbeidsovereenkomst aan te gaan, evenals voor de inhoud van die overeenkomst. JUSTIN recruitment is dan ook op geen enkele wijze aansprakelijk voor schade, in de meest ruime zin, welke direct of indirect is of wordt veroorzaakt door de door JUSTIN recruitment geleverde Kandidaat.
2. JUSTIN recruitment zal zich inspannen tijdig een potentieel geschikte Kandidaat aan te bieden. JUSTIN recruitment schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever, indien JUSTIN recruitment om welke reden dan ook niet of niet tijdig een Kandidaat kan aanbieden.
3. JUSTIN recruitment is niet aansprakelijk, indien een door haar voorgestelde Kandidaat geen arbeidsverhouding met de Opdrachtgever wenst aan te gaan of een aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) weer beëindigt.
4. JUSTIN recruitment is niet aansprakelijk indien de Kandidaat niet blijkt te voldoen aan de vereisten of verwachtingen van de Opdrachtgever, tenzij er sprake is van opzet of grove nalatigheid van JUSTIN recruitment . Eventuele aansprakelijkheid van JUSTIN recruitment is beperkt tot hetgeen in artikel 7 van de Algemene Voorwaarden is bepaald.

Artikel 32. Aangaan rechtstreekse (arbeids)overeenkomst Kandidaat

1. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan een door JUSTIN recruitment aangeboden of op enigerlei wijze geïntroduceerde Kandidaat in dienst te nemen of werkzaamheden te laten

verrichten binnen zes maanden na het intrekken, vervallen, beëindigen of niet slagen van de Opdracht. In geval van overtreding of niet nakoming hiervan, heeft JUSTIN recruitment recht op een bedrag ter hoogte van € 7.500,- exclusief btw van de Opdrachtgever, onverlet het recht van JUSTIN recruitment om volledige schadevergoeding te vorderen.

DEEL D PAYROLLING

Artikel 6 van deze Algemene Voorwaarden is niet van toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 33. Definities

1. In aanvulling op de definities uit artikel 1 van deze Algemene Voorwaarden, gelden de definities die hieronder zijn opgenomen. Indien hieronder een zelfde begrip wordt gedefinieerd als in artikel 1, prevaleert de definitie van dit begrip in het onderhavige artikel.
2. Beloning: de bij de Opdrachtgever geldende beloning voor werknemers in dienst van de Opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie als de Werknemer, zijnde de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.
3. Cao: de cao van de Opdrachtgever.

Artikel 34. Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling

1. Het bepaalde in artikel 11 van deze Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling, met uitzondering van lid 12.

Artikel 35. Functie en beloning

1. De Beloning van de Werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de Cao en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
2. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Werknemer uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De Beloning van de Werknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling, kan tijdens de Overeenkomst worden aangepast, indien de Werknemer daar conform wet- en regelgeving en/of de Cao recht op heeft. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert JUSTIN recruitment de Beloning van de Werknemer én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan JUSTIN recruitment verschuldigd.
3. De Opdrachtgever stelt JUSTIN recruitment tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in Beloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
4. Alle toeslagen, vergoedingen en overige arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van pensioen) worden beloofd conform de ter zake geldende regeling in de toepasselijke Cao en worden aan de Opdrachtgever doorberekend.

Artikel 36. Informatieverplichting Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever erkent dat een behoorlijke uitvoering van de Overeenkomst door JUSTIN recruitment in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van de Opdrachtgever, in het bijzonder ten aanzien van de vaststelling van de Beloning. Om de uitvoering van de Overeenkomst zoveel mogelijk volgens tijdschema te laten verlopen, verstrekt de Opdrachtgever daarom tijdig alle benodigdheden aan JUSTIN recruitment en verricht de Opdrachtgever tijdig alle handelingen die JUSTIN recruitment nodig heeft voor het uitvoeren van de Overeenkomst, dan wel waarvan de 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.
2. De Opdrachtgever dient JUSTIN recruitment bij het aangaan van de Overeenkomst te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Overeenkomst, opdat JUSTIN recruitment 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 de Opdrachtgever JUSTIN recruitment onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de Opdrachtgever nalaat om JUSTIN recruitment tijdig te informeren, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan JUSTIN recruitment het Opdrachtgeverstaref te voldoen over het krachtens de Overeenkomst en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.
 3. De Opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar aan JUSTIN recruitment verrichtte handelingen en verstrekte gegevens. De Opdrachtgever staat er tevens voor in dat zij alle essentiële benodigdheden en handelingen in de zin van dit artikel voor de opzet en uitvoering van de Overeenkomst heeft verstrekt respectievelijk heeft verricht.
 4. Als JUSTIN recruitment in het kader van de vervulling van haar verplichtingen op grond van de wet of de Cao informatie van de Opdrachtgever behoeft, zal de Opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan JUSTIN recruitment verstrekken.
 5. Indien de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan JUSTIN recruitment zijn verstrekt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft JUSTIN recruitment 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 JUSTIN recruitment het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat JUSTIN recruitment over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van de uitvoering van de Overeenkomst waarbij de door JUSTIN recruitment te maken kosten voor rekening en risico komen van de Opdrachtgever.
 6. 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 JUSTIN recruitment zijn verstrekt, heeft JUSTIN recruitment 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 JUSTIN recruitment gemaakte extra uren en/of extra kosten alsmede overige schade van JUSTIN recruitment die is of zou ontstaan doordat de Opdrachtgever niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van de Opdrachtgever.
 7. De Opdrachtgever is aansprakelijk – en vrijwaart JUSTIN recruitment – voor de schade van JUSTIN recruitment, de Werknemer en/of de Opdrachtgever als gevolg van de onjuiste toepassing van de Beloning, als de Beloning is vastgesteld aan de hand van door de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment onjuist of onvolledig verstrekte gegevens. Opdrachtgever is eveneens aansprakelijk voor alle kosten (waaronder juridische kosten) en schade die JUSTIN recruitment lijdt, doordat de Opdrachtgever niet of niet volledig heeft voldaan aan de informatieverplichting als bedoeld in dit artikel.
 8. Wanneer JUSTIN recruitment de arbeidsovereenkomst met de Werknemer wenst te beëindigen op grond van een van de gronden zoals genoemd in art. 7:669 lid 3 BW dan is de Opdrachtgever verplicht alle medewerking te verlenen en alle informatie aan te leveren aan JUSTIN recruitment die noodzakelijk is voor de procedure ter verkrijging van toestemming bij UWV of voor de ontbindingsprocedure bij de (kanton)rechter.

Artikel 37. Werkprocedure

1. De Opdrachtgever verstrekt JUSTIN recruitment voor aanvang van de Overeenkomst en/of Terbeschikkingstelling een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden,

arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Overeenkomst.

2. JUSTIN recruitment schiet niet tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de Opdrachtgever en JUSTIN recruitment 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.

Artikel 38. Beschikbaarheid en re-integratie

1. JUSTIN recruitment schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever, indien JUSTIN recruitment 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 de Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.
2. De Opdrachtgever is gehouden – op eerste verzoek van JUSTIN recruitment – medewerking te verlenen aan de re-integratie van de aan de Opdrachtgever Ter beschikking gestelde (arbeidsongeschikte) Werknemer. Dit betekent onder andere (maar niet uitsluitend) dat de Opdrachtgever verplicht is om de Werknemer re-integratiewerkzaamheden te laten verrichten in een gewijzigde functie of voor een aangepast aantal uren. Indien de Opdrachtgever geen of onvoldoende medewerking verleent, is de Opdrachtgever (ongeacht wat hierover in de Overeenkomst is opgenomen) gehouden het Opdrachtgeverstarief door te betalen over het aantal uren waarop de Werknemer bij JUSTIN recruitment aanspraak maakt op doorbetaling van loon.

Artikel 39. Opdrachtgeverstarief

1. De door de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment 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 JUSTIN recruitment op grond van de Overeenkomst en/of de Algemene Voorwaarden aanspraak heeft. Het Opdrachtgeverstarief wordt tevens vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die JUSTIN recruitment verschuldigd is aan de Werknemer. Over de totale door Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment te betalen vergoeding wordt btw in rekening gebracht.
2. De door de Opdrachtgever aan JUSTIN recruitment te betalen vergoeding wordt vermeerderd met de aan de Werknemer verschuldigde transitievergoeding en/of vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, voor zover de Werknemer hier aanspraak op kan maken ingevolge het bepaalde in respectievelijk de artikelen 7:673 en 7:668 BW. Deze vergoedingen zullen door JUSTIN recruitment één op één aan de betreffende Opdrachtgever worden doorberekend.
3. Indien op enig moment de arbeidsomvang van de Werknemer naar boven toe moet worden bijgesteld, gelet op het door de Werknemer geaccepteerde verplichte aanbod van JUSTIN recruitment (gelet op het bepaalde in artikel 7:628a lid 5 BW), is de Opdrachtgever (vanaf het moment dat JUSTIN recruitment de Werknemer dit aantal uren moet doorbetalen) steeds het Opdrachtgeverstarief verschuldigd over dit aangepaste aantal uren.
4. Indien op enig moment de Beloning moet worden toegepast of verhoogd, stelt JUSTIN recruitment de beloning van de Werknemer en het Opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en Beloning.
5. Naast de hiervoor bedoelde gevallen is JUSTIN recruitment in ieder geval ook gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief – indien van toepassing met terugwerkende kracht – tijdens de looptijd van de Overeenkomst aan te passen, indien de kosten van de arbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de Cao of van 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 en/of de bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving;
6. Indien de Opdrachtgever niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Opdrachtgever om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt evenwel pas op het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen de Werknemer enerzijds en JUSTIN recruitment anderzijds rechtsgeldig kan worden beëindigd. Tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief verschuldigd.
7. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de Beloning te laag is vastgesteld, is JUSTIN recruitment gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de Beloning vast te stellen en het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. JUSTIN recruitment kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door JUSTIN recruitment zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 40. Facturatie en tijdverantwoording

1. Artikel 17 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 41. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

1. Artikel 18 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 42. Arbeidsduur en werktijden

1. Artikel 19 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 43. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. Artikel 20 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 44. Opschortingsrecht

1. Artikel 21 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling, met uitzondering van artikel 21 lid 4.

Artikel 45. Arbeidsomstandigheden

1. Artikel 22 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 46. Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

1. Artikel 23 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 47. Verboden onderscheid en bejegening Werknemer

1. Artikel 24 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 48. Medezeggenschap

1. Artikel 25 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 49. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

1. Artikel 26 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

Artikel 50. Aansprakelijkheid

1. Artikel 27 van de Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing in het geval van Payrolling.

**



JUSTIN RECRUITMENT IS LID VAN DE ABU EN NEN GECERTIFICEERD



UITGAVE APRIL 2018
WWW.JUSTINRECRUITMENT.NL

NIETS UIT DEZE UITGAVE MAG VERVEELVOLDIGD EN/OF OPENBAAR GEMAAKT WORDEN
ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN JUSTIN RECRUITMENT