



**Algemene  
voorwaarden**

**driessen®**

Levering diensten

# Algemene Voorwaarden



Voor de verkoop en levering van diensten door Driessen Overheid B.V., Driessen Overheid Plus B.V., Driessen Zorg & Welzijn B.V., Driessen Zorg & Welzijn Plus B.V., Driessen Publiek B.V., Driessen Uitzendbureau B.V., Driessen Payroll B.V., Driessen Payroll Plus B.V. en Driessen B.V. gevestigd te Helmond.

## Inhoudsopgave

Levering diensten .....	2
Algemene Voorwaarden .....	2
Deel 1. Definities .....	5
Artikel 1. Definities	
Deel 2 .....	6
Algemene Voorwaarden .....	6
voor het ter beschikking stellen van flexibele medewerkers .....	6
<i>Artikel 2. Werkingssfeer</i> .....	6
<i>Artikel 3. Vrijblijvendheid offertes</i> .....	6
<i>Artikel 4. Bij aanvang van de opdracht</i> .....	6
<i>Artikel 5. Beloning</i> .....	7
<i>Artikel 6. Herplaatsing</i> .....	7
<i>Artikel 7. Arbeidsduur</i> .....	7
<i>Artikel 8. Ziekte &amp; Verzuim</i> .....	8
<i>Artikel 9. Minimale betalingsverplichting oproep &amp; Rechtsvermoeden</i> .....	8
<i>Artikel 10. Oproeptermijn</i> .....	8
<i>Artikel 11. Aanbod vaste uren na twaalf maanden</i> .....	9
<i>Artikel 12. Ketenregeling &amp; Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd</i> .....	9
<i>Artikel 13. Arbeidsomstandigheden</i> .....	9
<i>Artikel 14. Het aangaan van een rechtstreekse arbeidsverhouding met de flexibele medewerker</i> .....	10
<i>Artikel 15. Algemene beëindiging opdracht &amp; Aanzegging</i> .....	11
<i>Artikel 16. Tussentijdse beëindiging van de opdracht</i> .....	11
<i>Artikel 17. Beëindiging opdracht door Driessen</i> .....	12
<i>Artikel 18. Betalingen, verstrekkingen en ter beschikkingstellingen aan de flexibele medewerker</i> .....	12
<i>Artikel 19. Aansprakelijkheid</i> .....	13
<i>Artikel 20. Verhoging opdrachtgeverstarief als gevolg van wettelijke loon- en/of lastenverhogingen/of algemene kostenverhogingen</i> .....	14
<i>Artikel 21. Facturen</i> .....	14
<i>Artikel 22. Betaling</i> .....	15
<i>Artikel 23. Verbod tot tewerkstelling in het buitenland en wederuitzending</i> .....	15
<i>Artikel 24. Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie</i> .....	16
<i>Artikel 25. Bescherming persoonsgegevens</i> .....	16
<i>Artikel 26. Algemene bepalingen</i> .....	16
<i>Artikel 27. Wijziging algemene voorwaarden</i> .....	17
<i>Artikel 28. Toepasselijk recht &amp; Bevoegde rechter</i> .....	17
Deel 3 .....	18
Werving & Selectie .....	18

<i>Artikel 30. Werving en selectie opdracht</i> .....	18
<i>Artikel 31. Fee</i> .....	18
<i>Artikel 32. Duur en einde opdracht</i> .....	19
<i>Artikel 33. Aansprakelijkheid</i> .....	19
Deel 4 .....	20
Poolbeheer Onderwijs .....	20
<i>Artikel 35. Definities</i> .....	20
<i>Artikel 36. Inhoud dienstverlening</i> .....	20
<i>Artikel 37. Afspraken omtrent medewerkers</i> .....	21
<i>Artikel 38. Fee</i> .....	21
<i>Artikel 39. Duur en einde Opdracht</i> .....	21
<i>Artikel 40. Aansprakelijkheid</i> .....	21



# Deel 1

## Definities



### Artikel 1. Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Driessen: Driessen Overheid B.V., Driessen Overheid Plus B.V., Driessen Zorg & Welzijn B.V., Driessen Zorg & Welzijn Plus B.V., Driessen Publiek B.V., Driessen Uitzendbureau B.V., Driessen Payroll B.V., Driessen Payroll Plus B.V. en Driessen B.V., statutair gevestigd te Helmond.
2. Flexibele medewerker: iedere natuurlijke persoon, die door tussenkomst van Driessen als uitzend- of payrollkracht werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een opdrachtgever. Artikelen waarin gesproken wordt over flexibele medewerkers, zijn op beide vormen van arbeidskrachten van toepassing.
3. Uitzendkracht: iedere flexibele medewerker, die op basis van een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, bij Driessen in dienst is.
4. Uitzendkracht met uitzendbeding: iedere flexibele medewerker, die op basis van een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, waarin een uitzendbeding, als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, is overeengekomen en bij Driessen in dienst is.
5. Payrollkracht: iedere flexibele medewerker, die op basis van een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 7:692 Burgerlijk Wetboek, bij Driessen in dienst is.
6. Kandidaat: gegadigde die in aanmerking komt voor een openstaande vacature.
7. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die met Driessen een overeenkomst is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden.
8. Opdracht: de overeenkomst tussen een opdrachtgever en de uitzendonderneming op grond waarvan een enkele uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, zulks tegen betaling van het in de mantelovereenkomst overeengekomen tarief.
9. Mantelovereenkomst: de overkoepelende overeenkomst tussen Driessen en opdrachtgever waaronder opdrachten als bedoeld in het voorgaande lid vallen.
10. Omrekenfactor: Het vermenigvuldigingsgetal welke wordt gehanteerd om het tarief van een medewerker te bepalen. De hoogte van de omrekenfactor is afhankelijk van de tussen partijen gemaakte afspraken welke zijn overeengekomen in de mantelovereenkomst.
11. MijnDriessen: online omgeving voor kandidaten, flexibele medewerkers en opdrachtgevers van Driessen, waarin alle zaken rondom werken via Driessen geregeld worden.
12. Vaste uren: de overeengekomen arbeidsomvang per week c.q. per 4 weken. Ook wel roosteruren genoemd.
13. ABU-cao: de meest recente versie van de cao voor Uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).

## Deel 2

# Algemene Voorwaarden

voor het ter beschikking stellen van  
flexibele medewerkers



### *Artikel 2. Werkingssfeer*

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op hetgeen tussen Driessen en opdrachtgever (schriftelijk) is overeengekomen, alsmede alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming daarvan, waaronder aanbiedingen, voorstellen, offertes en prijsopgaves. Driessen en opdrachtgever kunnen hier slechts schriftelijk van afwijken.
2. Driessen en opdrachtgever kunnen per individuele opdracht afspraken maken die afwijken van de algemene voorwaarden. Deze afspraken dienen te allen tijde schriftelijk te zijn overeengekomen en gelden uitsluitend voor die opdracht.
3. Eventuele algemene voorwaarden van opdrachtgever zijn niet van toepassing, tenzij deze door Driessen uitdrukkelijk schriftelijk zijn aanvaard.

### *Artikel 3. Vrijblijvendheid offertes*

Alle offertes van Driessen zijn vrijblijvend, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk in een individueel gerichte schriftelijke offerte is kenbaar gemaakt.

## **2.1 Voorafgaand aan de opdracht**

### *Artikel 4. Bij aanvang van de opdracht*

1. Opdrachtgever doet bij Driessen een verzoek tot het uitvoeren van een opdracht met betrekking tot het tewerkstellen van flexibele medewerkers door middel van een aanvraag. Opdrachtgever draagt er zorg voor dat de aanmelding via MijnDriessen door een daartoe bevoegd persoon wordt gedaan.
2. Driessen bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende uitzendkracht, welke uitzendkrachten zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde uitzendkracht geen doorgang vindt.
3. In geval van payrolling geeft opdrachtgever bij de aanvraag zoals beschreven in lid 1, aan dat opdrachtgever zelf een kandidaat aandraagt en Driessen geen andere kandidaten hoeft voor te stellen.
4. Driessen schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien de contacten tussen de opdrachtgever en Driessen voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een flexibele medewerker 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 flexibele medewerker.
5. Driessen bepaalt ten aanzien van iedere flexibele medewerker of een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan o.a. door middel van het voeren van een kennismakingsgesprek, het opvragen van een VOG (indien van toepassing) en het checken van onder meer ID-bewijs, arbeidsverleden en opleidingen.

6. Driessen aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid indien opdrachtgever de flexibele medewerker reeds tewerkstelt vóórdat Driessen en betreffende flexibele medewerker daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.
7. Nadat Driessen de opdracht heeft geaccepteerd, stuurt Driessen een opdrachtbevestiging aan opdrachtgever. Opdrachtgever kan binnen een termijn van zeven kalenderdagen reageren op de inhoud van de opdrachtbevestiging. Nadien zijn partijen aan de opdracht gebonden.
8. Driessen is niet aansprakelijk voor schade, kosten of verliezen ten gevolge van het inzetten van flexibele medewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de opdrachtgever binnen een redelijke termijn van veertien dagen na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake bij Driessen indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of grove schuld van Driessen bij de selectie.

#### *Artikel 5. Beloning*

1. Opdrachtgever verstrekt Driessen met betrekking tot iedere flexibele medewerker voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsduur, werktijden, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de duur van de opdracht.
2. Opdrachtgever is conform de bepalingen van de inlenersbeloning van de ABU-cao verplicht om met betrekking tot de uitzendkrachten ten minste de rechtens geldende beloning van werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever vast te stellen. Driessen vraagt de toe te passen elementen uit de inlenersbeloning op bij opdrachtgever. Bij vaststelling van de beloning van uitzendkrachten wordt uitgegaan van ten minste ABU-cao.
3. Opdrachtgever is conform de bepalingen uit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs verplicht payrollkrachten ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden vast te stellen als die gelden voor medewerkers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van opdrachtgever, met uitzondering van een adequate pensioenregeling. De in lid 2 genoemde ABU-cao is niet van toepassing op payrollkrachten.
4. Indien op een later moment blijkt dat de vastgestelde beloning onjuist is of de functieomschrijving op enig moment niet overeenstemt met de functie in kwestie, is Driessen gerechtigd de beloning met terugwerkende kracht te corrigeren en dit in rekening te brengen bij opdrachtgever.
5. Periodieke verhogingen worden door opdrachtgever kenbaar gemaakt aan Driessen.

## **2.2 Gedurende de opdracht**

#### *Artikel 6. Herplaatsing*

Het staat Driessen te allen tijde vrij een flexibele medewerker te wijzen op de mogelijkheid het curriculum vitae op de cv- en vacaturebank van Driessen te plaatsen. De opdrachtgever kan na registratie vacatures plaatsen en cv's raadplegen op de cv- en vacaturebank van Driessen.

#### *Artikel 7. Arbeidsduur*

1. De arbeidsduur van de flexibele medewerker bij de opdrachtgever wordt vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De arbeidsduur, werktijden, pauzes en rusttijden zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur van de flexibele medewerker voldoet aan de wettelijke vereisten en ziet er op toe dat de flexibele medewerker de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsduur niet overschrijft.
2. Alle kosten over het door de flexibele medewerker verrichte overwerk, werk op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren en werk in ploegendienst zijn door opdrachtgever verschuldigd.

3. In geval van afwijking van de bij de opdracht bepaalde of later (feitelijk) aangepaste arbeidsduur, zijn alle kosten over de door de flexibele medewerker verrichte arbeid door opdrachtgever verschuldigd.
4. Indien door buiten Driessen gelegen oorzaken (onwerkbaar weer, staking en/of uitsluiting, epidemieën, overheidsmaatregelen etc.) het niet mogelijk is voor de flexibele medewerker om (gedeeltelijk) de overeengekomen arbeid te verrichten, wordt het vastgestelde tarief, onverkort gefactureerd.

#### *Artikel 8. Ziekte & Verzuim*

1. Driessen is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van zieke flexibele medewerkers. Opdrachtgever verleent alle medewerking aan de verzuimbegeleiding en behoudt indien mogelijk een re-integratieplek.
2. Driessen draagt het ziekterisico tenzij anders overeengekomen in de mantelovereenkomst.
3. Indien opdrachtgever het ziekterisico draagt, worden in geval van ziekte van de flexibele medewerker aan opdrachtgever het salaris alsmede vaste looncomponenten, zoals schriftelijk overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, tegen de overeengekomen omrekeningsfactoren gefactureerd. Daarnaast worden de door Driessen gemaakte kosten voor re-integratie van de zieke flexibele medewerker volledig gefactureerd aan opdrachtgever.

#### *Artikel 9. Minimale betalingsverplichting oproep & Rechtsvermoeden*

1. Indien een flexibele medewerker met een oproepovereenkomst voor minder dan drie uren wordt opgeroepen of na minder dan drie uren te werken naar huis wordt gestuurd, is opdrachtgever gehouden aan Driessen per oproep te betalen tenminste het opdrachtgeversttarief berekend over drie gewerkte uren.
2. Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Indien een flexibele medewerker een beroep doet op dit rechtsvermoeden en dit vermoeden kan niet worden weerlegd, is opdrachtgever gehouden aan Driessen te betalen het opdrachtgeversttarief berekend over de vanaf dat moment geldende arbeidsomvang per maand.
3. Van de leden 1 en 2 van dit artikel kan alleen worden afgeweken indien Driessen en opdrachtgever zulks schriftelijk overeenkomen.

#### *Artikel 10. Oproeptermijn*

1. Opdrachtgever dient de flexibele medewerker die middels een oproepovereenkomst in dienst is, in beginsel minimaal vier kalenderdagen voorafgaand aan de oproep de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht schriftelijk of elektronisch kenbaar te maken, dan wel de tijdstippen te wijzigen of in te trekken.
2. De flexibele medewerker die middels een oproepovereenkomst in dienst is, kan noch door opdrachtgever, noch door Driessen worden verplicht gehoor te geven aan een oproep indien opdrachtgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste vier kalenderdagen van tevoren aan de flexibele medewerker schriftelijk of elektronisch kenbaar heeft gemaakt.
3. Indien opdrachtgever binnen de in lid 1 genoemde termijn, het tijdstip van de arbeid ten dele dan wel volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de flexibele medewerker recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht. Driessen zal deze uren aan opdrachtgever factureren conform de reguliere overeengekomen omrekenfactor.
4. Driessen volgt met betrekking tot de payrollkrachten hierin de bepalingen uit de van toepassing zijnde cao bij de opdrachtgever. De termijn van vier dagen als bedoeld in dit artikel, kan bij cao of



bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden verkort tot minimaal 24 uur.

#### *Artikel 11. Aanbod vaste uren na twaalf maanden*

1. Driessen is gehouden de flexibele medewerkers die middels een oproepovereenkomst in dienst zijn, na twaalf kalendermaanden schriftelijk dan wel elektronisch een aanbod te doen welke ten minste gelijk is aan de daadwerkelijk gewerkte gemiddelde arbeidsomvang van de voorafgaande twaalf kalendermaanden. Driessen biedt aan de flexibele medewerkers in beginsel vaste uren per vier weken, tenzij nadrukkelijk anders overeengekomen is.
2. De flexibele medewerkers hebben voor aanvaarding van het aanbod één kalendermaand bedenktijd. Het staat de flexibele medewerker vrij dit aanbod niet te accepteren. Indien de flexibele medewerker het aanbod niet accepteert binnen de gegeven bedenktijd, vervalt het aanbod. Driessen zal in dat geval na twaalf kalendermaanden wederom een aanbod doen. Voor de berekening van de periode van twaalf kalendermaanden worden oproepovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes kalendermaanden hebben opgevolgd, opgeteld.
3. Indien de flexibele medewerker akkoord gaat met het aanbod, zal deze ingaan op de eerste dag van de 15e maand van het dienstverband.
4. Indien Driessen in samenspraak met opdrachtgever en de flexibele medewerker vóór de in lid 1 genoemde termijn van 12 maanden vaste uren overeenkomen, zal er niet nogmaals een aanbod gedaan worden na het verstrijken van de twaalf maanden termijn. Nadat er vaste uren zijn overeengekomen, kan daar slechts vóór aanvang van een nieuwe arbeidsovereenkomst van afgeweken worden.
5. Indien opdrachtgever gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst minder uren dan de overeengekomen arbeidsomvang kan bieden, zal Driessen desalniettemin de arbeidsomvang als overeengekomen factureren aan opdrachtgever tegen het opdrachtgeverstaref zoals overeengekomen in de mantelovereenkomst.

#### *Artikel 12. Ketenregeling & Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd*

1. Een (nieuwe) payrollkracht ontvangt in beginsel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op deze arbeidsovereenkomst is de ketenregeling conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek van toepassing, tenzij anders is opgenomen in de cao van de opdrachtgever.
2. In afwijking van de in lid 1 genoemde ketenregeling, is op de arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten het fasen-systeem uit de ABU-cao van toepassing.
3. Bij wijze van uitzondering kan op verzoek van opdrachtgever, en na beoordeling van Driessen, aan de flexibele medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangeboden.
4. Indien Driessen ertoe besluit een flexibele medewerker voor onbepaalde tijd in dienst te nemen, zullen opdrachtgever en Driessen schriftelijk nadere afspraken maken ten aanzien van de omrekenfactor en de beëindiging van de opdracht door opdrachtgever.

#### *Artikel 13. Arbeidsomstandigheden*

1. Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. Opdrachtgever is jegens de flexibele medewerker en Driessen 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. Opdrachtgever is ten aanzien van de flexibele medewerker aansprakelijk voor het nakomen van de regels op het gebied van veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

3. Opdrachtgever is gehouden om aan de flexibele medewerker en aan Driessen 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. Opdrachtgever geeft de flexibele medewerker actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn organisatie gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
4. Indien de flexibele medewerker een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal 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. Opdrachtgever informeert Driessen zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. Opdrachtgever zal aan de flexibele medewerker vergoeden - en Driessen vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de flexibele medewerker in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover opdrachtgever en/of Driessen daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 Burgerlijk Wetboek.
6. Indien het bedrijfsongeval tot de dood 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.
7. Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Driessen verstrekt opdrachtgever een bewijs van verzekering.

*Artikel 14. Het aangaan van een rechtstreekse arbeidsverhouding met de flexibele medewerker*

1. Opdrachtgever die met een door Driessen tewerkgestelde flexibele medewerker rechtstreeks een arbeidsverhouding wil aangaan, zal daarvan schriftelijk kennisgeven aan Driessen en de opdracht - behoudens overigens het in het volgende van dit artikel bepaalde - behoorlijk met inachtneming van de bepalingen van deze algemene voorwaarden beëindigen.
2. Indien opdrachtgever binnen een inleentermijn van 936 uren na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding rechtstreeks voor zich, middels en/of voor derden met een door Driessen aangedragen en geselecteerde uitzendkracht aangaat voor dezelfde of een andere functie, is opdrachtgever aan Driessen uit hoofde van schadevergoeding, ter dekking van dienst werving- en selectiekosten, overheadkosten en andere kosten verschuldigd 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief voor de betrokken uitzendkracht, voor de duur van de periode vanaf het moment van aangaan door opdrachtgever van de voornoemde arbeidsverhouding met de uitzendkracht tot het moment van afloop van de in de aanvang van dezes genoemde inleentermijn van 936 uren. Voornoemde som is ineens en onmiddellijk opeisbaar.
3. Het in dit artikel bepaalde laat onverkort in stand het bepaalde in deze algemene voorwaarden, dat een opdracht voortduurt, zolang zij niet jegens Driessen schriftelijk is beëindigd, met inachtneming van het in deze algemene voorwaarden bepaalde.

## 2.3 Beëindiging van de opdracht

### *Artikel 15. Algemene beëindiging opdracht & Aanzegging*

1. De opdracht wordt verstrekt voor de overeengekomen duur. De opdracht eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.
2. Opdrachtgever zal Driessen tijdig van tevoren, doch uiterlijk zes weken vóór afloop van de opdracht schriftelijk op de hoogte stellen over de verlenging c.q. beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien opdrachtgever dit nalaat, zal Driessen automatisch de opdracht en daarmee tevens de arbeidsovereenkomst met de flexibele medewerker aanzeggen en van rechtswege laten eindigen.
3. Indien opdrachtgever Driessen te laat op de hoogte stelt van verlenging c.q. beëindiging van de opdracht, of indien opdrachtgever reeds na aanzegging van Driessen de opdracht alsnog wenst te verlengen, dient Driessen conform artikel 7:668 lid 3 Burgerlijk Wetboek op verzoek van de flexibele medewerker een aanzegvergoeding te betalen. Driessen zal deze vergoeding, vermeerderd aan de omrekenfactor, aan opdrachtgever factureren.
4. Driessen zal bij eindiging van de opdracht overgaan tot uitbetaling van de tot dan toe opgebouwde transitievergoeding van de flexibele medewerker. Driessen zal deze kosten conform afspraken uit de mantelovereenkomst al dan niet aan opdrachtgever factureren.

### *Artikel 16. Tussentijdse beëindiging van de opdracht*

1. Een opdracht waarbij een flexibele medewerker ter beschikking is gesteld onder toepassing van het uitzendbeding kan opdrachtgever tussentijds beëindigen met inachtneming van de termijn van kennisgeving die Driessen voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de flexibele medewerker op grond van de van toepassing zijnde ABU-cao heeft.
2. Het niet in acht nemen van de overeengekomen duur van de termijn van kennisgeving, als geregeld in het vorige lid van dit artikel, verplicht opdrachtgever tot het verlengen van de opdracht met zoveel dagen als nodig zijn om de voorgeschreven termijn van beëindiging alsnog na te komen en mitsdien de flexibele medewerker gedurende die termijn te laten doorwerken, of tot het betalen aan Driessen van een vergoeding, gelijk aan het tarief, dat Driessen, indien de flexibele medewerker gedurende die termijn normaal bij opdrachtgever zou hebben doorgewerkt, aan opdrachtgever in rekening zou hebben gebracht.
3. Voor het bepalen van de termijn, genoemd in het eerste lid van dit artikel, geldt als dag van de kennisgeving de datum waarop schriftelijk de beëindiging van de opdracht door opdrachtgever is verzonden.
4. Elke opdracht waarin sprake is van een uitzendbeding, eindigt van rechtswege onverwijld na de melding van de flexibele medewerker aan Driessen dat hij of zij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.
5. Beëindiging van een opdrachtbevestiging van een flexibele medewerker kan niet met terugwerkende kracht plaatsvinden.
6. Een opdracht waarbij een flexibele medewerker ter beschikking is gesteld voor bepaalde tijd (zonder uitzendbeding) is in beginsel niet tussentijds opzegbaar. Indien opdrachtgever een opdracht voor bepaalde tijd desondanks tussentijds wenst te beëindigen, dan is opdrachtgever gehouden aan Driessen te betalen 100% van het normaal van toepassing zijnde factuurbedrag gedurende de periode van de loondoorbetalingsverplichting, 100% van de proceskosten en 100% van de kosten van een ontbindingsvergoeding en eventuele overige kosten.
7. Een opdracht kan enkel kosteloos tussentijds opgezegd worden indien sprake is van omstandigheden welke ontslag op staande voet rechtvaardigen. Driessen stelt objectief aan de

hand van de omstandigheden van het geval vast of een ontslag op staande voet conform het Burgerlijk Wetboek toegepast kan worden.

8. In alle gevallen van aankondiging van tussentijdse beëindiging van de opdracht aan Driessen moet opdrachtgever eerst Driessen informeren en direct aansluitend aankondiging doen van het einde van de opdracht aan de flexibele medewerker.
9. Driessen is – in het kader van haar rol als werkgever en haar allocatieve functie op de arbeidsmarkt - verantwoordelijk voor herplaatsing van de flexibele medewerker ingeval van voortijdige beëindiging van de opdracht en/of andere zwaarwegende redenen.

#### *Artikel 17. Beëindiging opdracht door Driessen*

1. Driessen heeft het recht de overeenkomst tot opdracht zonder nadere ingebrekestelling en zonder voorafgaande rechterlijke tussenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen, door opzegging dan wel ontbinding, vanaf het tijdstip dat:
  - Opdrachtgever faillissement aanvraagt of dit wordt aangevraagd, in staat van faillissement wordt verklaard, of aan opdrachtgever surseance van betaling wordt verleend;
  - Opdrachtgever zijn huidige bedrijfsactiviteiten staakt of stillet;
  - De vennootschap of rechtspersoon van opdrachtgever wordt ontbonden of geliquideerd;
  - De (zeggenschap in de) onderneming van opdrachtgever wordt overgedragen aan een derde partij;
  - Opdrachtgever in verzuim treedt met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de opdracht en de daaraan verbonden voorwaarden. Een dergelijke beëindiging laat onverlet het recht van Driessen volledige schadevergoeding van opdrachtgever te vorderen.
2. De beëindiging van de opdracht als bedoeld in lid 1 van dit artikel is een gevolg van een ontbinding, die toerekenbaar is aan opdrachtgever. Die ontbinding vindt immers zijn oorzaak in een gedraging/misdraging van opdrachtgever, die tussen partijen geldt als wilsverklaring bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek; dat wil zeggen als een verzoek van opdrachtgever tot beëindiging van de terbeschikkingstelling van de flexibele medewerker. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Driessen voor de schade die opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Driessen onmiddellijk opeisbaar zijn. Op eerste verzoek van Driessen bevestigt opdrachtgever schriftelijk per de datum van de ontbinding beëindiging van de terbeschikkingstelling van de flexibele medewerker te hebben verzocht, zoals hiervoor bedoeld.
3. Opdrachtgever zal na beëindiging van de opdracht de betrokken flexibele medewerker niet meer toelaten tot zijn onderneming, tenzij dit geschiedt na overleg ter zake en met verkregen toestemming van Driessen, of op basis van een arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en de gewezen flexibele medewerker.

## **2.4 Algemene bepalingen**

#### *Artikel 18. Betalingen, verstrekkingen en ter beschikkingstellingen aan de flexibele medewerker*

1. Het is opdrachtgever niet toegestaan een geldelijk voordeel aan de flexibele medewerker te betalen. Hierbij valt, zonder uitputtend te zijn, te denken aan kostenvergoeding, bovenmatige reiskostenvergoeding of maaltijdvergoeding.
2. Het is opdrachtgever toegestaan om na overleg met Driessen een op geld waardeerbaar voordeel aan de flexibele medewerker te verstrekken of ter beschikking te stellen. Hierbij valt, zonder uitputtend te zijn, te denken aan een telefoon van de zaak, computer/tablet. Opdrachtgever meldt het voornemen hiertoe aan Driessen, met inachtneming van het bepaalde in het derde lid.

3. Opdrachtgever is verplicht de melding als bedoeld in lid 2 te doen bij indiensttreding van de flexibele medewerker, dan wel zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op het moment dat die omstandigheid zich voordoet. Op basis van deze melding zal Driessen de benodigde fiscale voorzieningen (zoals verklaringen e.d.) treffen en de fiscale inhoudingen en afdrachten verrichten.
4. Eventuele afspraken over het gebruik van ter beschikking gestelde of verstrekte voordelen worden in overleg met opdrachtgever tussen Driessen en flexibele medewerker gemaakt.
5. In afwijking van het eerste en tweede lid kan Driessen toestemming geven aan opdrachtgever om zaken die direct verband houden met de functie van de flexibele medewerker door opdrachtgever zelf ter beschikking te laten stellen aan de flexibele medewerker. Hierbij valt te denken aan werkkleding- en schoeisel.
6. Indien een auto ter beschikking wordt gesteld door opdrachtgever aan de flexibele medewerker, zal opdrachtgever bij indiensttreding van de flexibele medewerker, dan wel zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op het moment dat de ter beschikking stelling plaatsvindt, een melding doen aan Driessen van alle relevante gegevens. Op basis van deze melding zal Driessen de fiscale inhoudingen en afdrachten verrichten, tenzij de flexibele medewerker 'een verklaring geen privé-gebruik' van de Belastingdienst kan overleggen.
7. Opdrachtgever is aansprakelijk voor schade die Driessen lijdt als gevolg van het onjuist, te laat of niet melden door opdrachtgever van een geldelijk of op geld waardeerbaar voordeel dat opdrachtgever aan de flexibele medewerker betaalt, verstrekt of ter beschikking stelt.

#### *Artikel 19. Aansprakelijkheid*

1. Ziekte, ongeval, beëindiging van de arbeidsovereenkomst welke tussen Driessen en de flexibele medewerker is aangegaan of overlijden van de flexibele medewerker geldt als overmacht voor Driessen en dientengevolge is Driessen nimmer gehouden tot vergoeding van enige schade.
2. Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de flexibele medewerker in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 Burgerlijk Wetboek bij het uitoefenen van toezicht en/of de leiding alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
3. Opdrachtgever is op grond van artikel 6:170 Burgerlijk Wetboek aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de flexibele medewerker, die Driessen te werk stelt bij opdrachtgever.
4. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de flexibele medewerker, indien er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de flexibele medewerker.
5. Driessen is tegenover opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan opdrachtgever, derden dan wel aan de flexibele medewerker zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de flexibele medewerker.
6. Driessen is tegenover opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die flexibele medewerkers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van opdrachtgever of die derden.
7. Indien opdrachtgever onjuiste informatie aan Driessen verstrekt over de inlenersbeloning, als bedoeld in artikel 5 van deze algemene voorwaarden, is opdrachtgever aansprakelijk voor schade die Driessen als gevolg hiervan lijdt.
8. In aansluiting op artikel 4 lid 6 van deze algemene voorwaarden is opdrachtgever aansprakelijk voor schade die Driessen lijdt als gevolg van een foutieve of te late melding van de flexibele medewerker door opdrachtgever aan Driessen. Deze schade bestaat onder meer, maar niet uitsluitend, uit eventuele boetes en naheffingen van de belastingdienst.
9. Opdrachtgever vrijwaart Driessen voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Driessen als werkgever van de flexibele medewerker – direct of indirect – ter zake van de in leden 1 t/m 6 van dit artikel bedoelde schades, verliezen en verbintenissen.



10. Opdrachtgever vrijwaart Driessen voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Driessen als werkgever van de flexibele medewerker – direct of indirect – ter zake van een overtreding van artikel 10 WAADI (o.a. het inzetten van flexibele medewerkers als stakingsbrekers)- leidt. Ongeacht of Driessen de overtreding vooraf heeft verboden.
11. De partij die toerekenbaar tekortschiet in het nakomen van haar verplichtingen, is tegenover de andere partij aansprakelijk voor de door de andere partij geleden dan wel te lijden schade, met dien verstande dat de aansprakelijkheid van Driessen, per gebeurtenis, beperkt is tot een bedrag van € 500.000,- een en ander conform en onder de condities van de door Driessen afgesloten aansprakelijkheidsverzekering. De hiervoor genoemde schadelimiet geldt voor alle schadegevallen tezamen die uit een bepaald handelen of nalaten van Driessen voortvloeien. Samenhangende gebeurtenissen worden daarbij aangemerkt als één gebeurtenis.
12. De beperking van de aansprakelijkheid als in voorgaande artikel bedoeld komt te vervallen:
  - a. ingeval van aanspraken van derden op schadevergoeding ten gevolge van dood of letsel;
  - b. indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Driessen;
  - c. in geval van schending van intellectuele eigendomsrechten.
13. Driessen is niet aansprakelijk voor gevolgschade, zoals schade bestaande uit gederfde winst of verminderde opbrengst, geleden door opdrachtgever of een cliënt van opdrachtgever.
14. De schadevergoedingsplicht van Driessen jegens opdrachtgever zal niet hoger zijn dan €2.500.000,- per jaar.

*Artikel 20. Verhoging opdrachtgeverstarief als gevolg van wettelijke loon- en/of lastenverhogingen/of algemene kostenverhogingen*

1. Indien tijdens de duur van een opdracht sprake is van:
  - a. Een wijziging in de bepalingen in het algemeen van de ABU-cao dan wel van de daarin geregelde lonen of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift of voor zover anderszins overeengekomen, en/of
  - b. Een wijziging in de ABU-cao of CAO van opdrachtgever waardoor de arbeidsvoorwaarden van de flexibele medewerker anderszins tot hogere kosten voor Driessen leiden, en/of
  - c. Een verhoging van het werkgeversaandeel in premies ingevolge sociale verzekeringswetten of andere door Driessen te betalen premies en pensioenpremies, ingevolge op grond van voornoemde cao of ter dekking van voorheen onder sociale verzekeringswetten gedekte risico's gesloten verzekeringen, en/of
  - d. Een verhoging van de kosten voor Driessen plaatsvindt indien andere sociale lasten en/of fiscale wetgeving mocht worden gewijzigd, staat het Driessen vrij, het opdrachtgeverstarief met genoemde verhogingen te vermeerderen en zal in dat geval die vermeerdering dienovereenkomstig door opdrachtgever verschuldigd zijn.
2. Het tarief kan, anders dan op grond van het eerste lid, jaarlijks worden aangepast conform het prijsindexcijfer voor de cao-lonen die het Centraal Bureau voor de Statistiek jaarlijks publiceert. Opdrachtgever wordt in voorkomende situaties tijdig op de hoogte gesteld.

*Artikel 21. Facturen*

1. Onverminderd het overigens in deze algemene voorwaarden bepaalde en/of voor zover niet anders overeengekomen;
  - a. wordt voor flexibele medewerkers met vaste uren maandelijks op basis van het aantal contracturen gefactureerd.
  - b. worden de facturen van flexibele medewerkers met declarabele uren berekend aan de hand van de door opdrachtgever geaccordeerde uren op MijnDriessen.

2. Opdrachtgever is gehouden er op toe te (doen) zien dat de gewerkte uren correct worden ingevuld, en tijdig (iedere maandag voor 12 uur) worden geaccordeerd en ter verdere verwerking aan Driessen worden aangeboden. Na accordering door opdrachtgever worden de uren bindend.
3. Indien opdrachtgever tekortschiet in de nakoming van zijn in het tweede lid omschreven verplichtingen, is Driessen gerechtigd op een door haar te bepalen, alle omstandigheden in aanmerking genomen, redelijke wijze de facturen te berekenen.
4. De flexibele medewerkers met declarabele uren worden wekelijks door Driessen aan opdrachtgever gefactureerd. De detachingskrachten met een contract voor een vast aantal uren worden maandelijks voor de eerste van de maand gefactureerd. Indien de detachingskrachten met een vast aantal uren per week meer uren effectief hebben gewerkt dan het aantal contracturen dat partijen zijn overeengekomen, worden deze uren achteraf aan opdrachtgever gefactureerd conform het gebruikelijke tarief.

#### *Artikel 22. Betaling*

1. Opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door Driessen ingediende factuur te voldoen binnen 30 dagen na dagtekening van de factuur, tenzij tussen opdrachtgever en Driessen schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Uitsluitend betalingen aan Driessen zelf dan wel aan een rechtspersoon die door Driessen tot incassering van de in lid 1 van dit artikel bedoelde bedragen ten behoeve van haar gemachtigd is, werken bevrijdend. Betalingen aan flexibele medewerkers of het verstrekken van voorschotten aan flexibele medewerkers zijn verboden en onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking. Afgeweken kan worden indien zulks door Driessen en opdrachtgever wordt overeengekomen.
3. Indien een factuur van Driessen niet binnen de in lid 1 van dit artikel bedoelde termijn is voldaan, is opdrachtgever na ommekomst van die termijn, zonder dat een ingebrekestelling of aanmaning ter zake nodig is, over het openstaande bedrag een rente verschuldigd van 1% per kalendermaand of, indien hoger, de wettelijke rente. Een gedeelte van een kalendermaand geldt in dit verband als een hele kalendermaand.
4. Het in het bezit van Driessen zijnde afschrift van de door Driessen aan opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening aanvangt.
5. Opdrachtgever dient de factuur meteen nauwgezet te controleren. Reclames inzake (de hoogte van) de factuur dienen binnen 8 dagen na dagtekening van de factuur schriftelijk aan Driessen te worden kenbaar gemaakt. Na het verstrijken van deze termijn heeft opdrachtgever zijn (eventuele) rechten ter zake verwerkt. Een reclame doet niet af aan de betalingsverplichting.
6. Opdrachtgever is naast de in dit artikel eerder genoemde kosten, alle door Driessen gemaakte kosten van rechtsbijstand en incassokosten verschuldigd.

#### *Artikel 23. Verbod tot tewerkstelling in het buitenland en wederuitzending*

1. Het is opdrachtgever verboden een aan hem tewerkgestelde flexibele medewerker buiten Nederland te werk te stellen, zonder daarin uitdrukkelijk Driessen te kennen en zonder haar verkregen toestemming. Om bedoelde toestemming te verkrijgen dienen aan Driessen te worden opgegeven land en plaats, waar de werkzaamheden zullen worden verricht en de (geschatte) duur van de werkzaamheden. Opdrachtgever dient de flexibele medewerker onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren, zodra Driessen haar eenmaal gegeven toestemming aan opdrachtgever voor het verrichten door de flexibele medewerker van werkzaamheden buiten Nederland intrekt.
2. Het is opdrachtgever niet toegestaan een naar hem uitgeleende flexibele medewerker zelf ter beschikking te stellen aan derden. In dit verband wordt onder 'derde' mede verstaan doorlening

aan een (rechts) persoon waarmee opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden, zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 6 Burgerlijk Wetboek.

#### *Artikel 24. Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie*

1. Bij de werving, selectie en het tewerkstellen van flexibele medewerkers bij opdrachtgever laat Driessen zich uitsluitend leiden door redelijke functionele eisen. Daarbij neemt Driessen tevens de wettelijke bepalingen in acht, alsmede de cao voor Uitzendkrachten voor zover van toepassing, de opdracht en de toepasselijke (algemene) voorwaarden.
2. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid – op welke grond dan ook - zullen niet-relevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door Driessen worden meegewogen.
3. Een aantal maatregelen die Driessen ten aanzien van ontoelaatbare discriminatie heeft genomen zijn terug te vinden in het antidiscrimatiebeleid van Driessen onder het Moreel Kompas terug te vinden op [www.driessen.nl](http://www.driessen.nl).

#### *Artikel 25. Bescherming persoonsgegevens*

1. In het kader van de mantelovereenkomst vindt regelmatig uitwisseling van persoonsgegevens van de flexibele medewerker plaats. Partijen zijn gehouden deze gegevens zorgvuldig te behandelen overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving.
2. Driessen zal de individuele gegevens van flexibele medewerkers niet bekendmaken of doorverkopen aan derden.
3. Opdrachtgever geeft op basis van de mantelovereenkomst Driessen opdracht tot het verwerken van de persoonsgegevens van de flexibele medewerkers. Driessen zal deze gegevens verwerken in haar persoonsregistratie. Driessen zal hierbij enkel de persoonsgegevens verwerken welke noodzakelijk zijn om werkzaamheden ten behoeve van zichzelf en/of Opdrachtgever te kunnen verrichten en wettelijke verplichtingen na te komen.
4. Partijen zullen elkaar onverwijld op de hoogte stellen in het geval een incident voordoet ten aanzien van de verkregen persoonsgegevens, ten einde te kunnen voldoen aan de Meldplicht Datalekken.
5. Op de verwerking van persoonsgegevens is het privacystatement van Driessen van toepassing. Het privacystatement is te vinden op [www.driessen.nl](http://www.driessen.nl).

#### *Artikel 26. Algemene bepalingen*

6. Driessen is jegens opdrachtgever gerechtigd al datgene te doen of na te laten waartoe Driessen door of in verband met enig voorschrift van de overheid of daarmee gelijk te stellen organisatie verplicht is, ook indien dit alleen voor Driessen verplicht is, en zal ter zake niet jegens opdrachtgever aansprakelijk zijn.
7. Mocht in de toekomst tussen opdrachtgever en Driessen verschil van inzicht rijzen over (de uitleg van) het bepaalde in de opdrachten en/of mochten zich situaties voordoen die in de opdracht niet (uitputtend) zijn geregeld, dan zullen opdrachtgever en Driessen de alsdan ontstane situatie in goed overleg tot een oplossing trachten te brengen.
8. Originele ondertekende documenten kunnen door Driessen worden gescand en digitaal worden bewaard. De gescande documenten worden door Driessen van technische en organisatorische randvoorwaarden voorzien zodat de authenticiteit, integriteit, vertrouwelijkheid en beschikbaarheid gewaarborgd zijn. Deze gescande documenten zijn qua bewijskracht gelijk aan de originele documenten.

9. Het nalaten door een der partijen om te eniger tijd enige bepalingen van de opdracht of van deze algemene voorwaarden af te dwingen, tast in generlei opzicht de rechten van de betrokken partij aan om alsnog volledige nakoming door de andere partij te eisen.
10. Het zich neerleggen door een der partijen bij een schending door de andere partij van één van diens verplichtingen impliceert niet het doen van afstand door eerstbedoelde partij van haar uit de verplichting voortvloeiende rechten.
11. Opdrachtgever verplicht zich ter zake van de in deze algemene voorwaarden genoemde aansprakelijkheden een adequate verzekering af te sluiten. Opdrachtgever dient op verzoek van Driessen de risicodekking op overtuigende wijze aan te tonen.
12. Wijzigingen in of aanvullingen op de inhoud van een opdracht en opdrachtbevestiging zijn slechts dan van kracht, indien zij schriftelijk tussen Driessen en opdrachtgever zijn overeengekomen.
13. Driessen zal zich, uiteraard met inachtneming van al hetgeen vermeld in deze algemene voorwaarden, inspannen om opdrachtgever naar haar beste vermogen van dienst te zijn.

#### *Artikel 27. Wijziging algemene voorwaarden*

1. Driessen behoudt zich het recht voor deze voorwaarden te wijzigen of aan te vullen.
2. Wijzigingen gelden ook ten aanzien van reeds gesloten overeenkomsten met inachtneming van een termijn van 30 dagen na schriftelijke bekendmaking van de wijziging of aanvulling.
3. Indien opdrachtgever een wijziging of aanvulling niet wil accepteren, kan hij dit tot de datum waarop de nieuwe voorwaarden van kracht worden schriftelijk kenbaar maken aan Driessen, waarna partijen in overleg zullen treden.

#### *Artikel 28. Toepasselijk recht & Bevoegde rechter*

1. Op de mantelovereenkomst, deze algemene voorwaarden en/of op iedere rechtshandeling die door/namens Driessen wordt verricht, is bij uitsluiting Nederlands recht van toepassing.
2. Geschillen tussen partijen, daaronder begrepen die welke slechts door één der partijen als zodanig wordt beschouwd, zullen zoveel mogelijk door middel van goed overleg tot een oplossing worden gebracht.
3. Alle geschillen waarbij Driessen direct dan wel indirect partij is, worden bij uitsluiting voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter.

## Deel 3

# Werving & Selectie



### *Artikel 29. Werkingssfeer*

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Driessen voor zover die betrekking hebben op werving en selectie. Werving en selectie van uitzendkrachten valt niet onder deze voorwaarden.
2. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien rechtsgeldig schriftelijk overeengekomen door Driessen en opdrachtgever.

### *Artikel 30. Werving en selectie opdracht*

1. Opdrachtgever verstrekt aan Driessen juiste, volledige en nauwkeurige inlichtingen aangaande de functie, arbeidstijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsvoorwaarden, gewenste profiel en competenties, betrekking hebbende op de opdracht. Het is voor de opdracht van essentieel belang dat de informatie en gegevens die opdrachtgever in het kader van de opdracht verstrekt juist en volledig zijn.
2. Driessen zal zich inspannen om op basis van de door opdrachtgever verstrekte inlichtingen en wensen de kandidaten te selecteren. Opdrachtgever zal Driessen informeren omtrent het voornemen en tijdstip waarop met de kandidaat een arbeidsverhouding zal worden aangegaan.
3. Driessen zal niet meewerken aan een werving en selectie verzoek in strijd met in Nederland geldende wet en regelgeving op het gebied van discriminatie op welke grond dan ook en gelijke behandeling.
4. Indien en voor zover Driessen schade lijdt doordat de bij de opdracht verstrekte inlichtingen en gegevens niet overeenstemmen met de werkelijk uit te oefenen functie of doordat de functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uit te oefenen functie, is opdrachtgever gehouden alle schade en gemaakte kosten volledig aan Driessen te vergoeden.
5. Driessen mag bij de uitvoering van de opdracht gebruikmaken van derden.

### *Artikel 31. Fee*

1. In beginsel wordt er gewerkt op basis van no cure no pay. In geval van een exclusief bemiddelingstraject, waarbij Driessen het exclusieve recht krijgt om gedurende de opdracht een kandidaat te werven, wordt gewerkt tegen een vooraf overeengekomen fee. De fee wordt berekend als percentage van het bruto jaarsalaris, tenzij anders overeengekomen.
2. In geval van niet exclusieve bemiddeling, waarbij de opdracht tot het werven van een kandidaat via meerdere werving- en selectiebureaus wordt uitgezet, heeft Driessen het recht om de fee te verhogen met 20%. Van dit percentage kan worden afgeweken mits dit schriftelijk is vastgelegd in de opdrachtbevestiging.
3. Opdrachtgever is de overeengekomen fee verschuldigd aan Driessen zodra hij rechtsreeks voor zich en/of middels dan wel voor derden een arbeidsverhouding aangaat met de ingevolge de opdracht door Driessen voorgestelde kandidaat. Daarnaast is opdrachtgever de fee verschuldigd



indien opdrachtgever, direct of indirect een arbeidsverhouding aangaat met de kandidaat binnen één jaar nadat de kandidaat is voorgesteld, ongeacht of opdrachtgever de betreffende kandidaat had afgewezen.

4. De fee bedraagt het in de opdrachtbevestiging opgenomen percentage van het bruto jaarinkomen op basis van een fulltime dienstverband dat de kandidaat bij de opdrachtgever zal gaan verdienen, aangevuld met gegarandeerde en redelijkerwijs te verwachten bonus, tantième of winstdeling, representatievergoedingen en overige emolumenten.
5. Indien opdrachtgever weigert of nalaat de (juiste) beloning van de kandidaat aan Driessen mede te delen, zal Driessen tot schatting daarvan overgaan en aan de hand van deze schatting de fee factureren. Deze fee zal opdrachtgever onvoorwaardelijk verschuldigd zijn, tenzij opdrachtgever binnen zeven kalenderdagen na facturatie alsnog de juiste beloningsregeling aan Driessen ter hand stelt. Ongeacht het voorgaande bedraagt de fee in voorkomend geval een bedrag van €20.000,00 excl. btw.

#### *Artikel 32. Duur en einde opdracht*

1. De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege bij het verstrijken van tevoren afgesproken datum.
2. Tussentijdse beëindiging van de opdracht voor bepaalde tijd is mogelijk.
3. De opdracht eindigt in ieder geval indien opdrachtgever voor zich en/of middels dan wel voor een derde een arbeidsverhouding aangaat met de door Driessen voorgedragen kandidaat en zijn verplichtingen op grond van de opdracht aan Driessen heeft voldaan.
4. Elke opdracht eindigt van rechtswege indien en zodra opdrachtgever een rechtstreekse arbeidsverhouding is aangegaan met een niet ingevolge de opdracht voorgestelde kandidaat ten behoeve van de functie(s) waarvoor de werving en selectie activiteiten werden verricht.

#### *Artikel 33. Aansprakelijkheid*

1. Driessen schiet niet tekort jegens opdrachtgever en is dus niet gehouden tot enige vergoeding van schade of kosten aan opdrachtgever, indien een kandidaat zich niet meer beschikbaar stelt ten behoeve van de opdracht.
2. Voor zover en voor zolang een (vervangende) kandidaat niet direct of indirect een arbeidsverhouding is aangegaan met opdrachtgever, is opdrachtgever niet gehouden de overeengekomen fee aan Driessen te voldoen.
3. Driessen schiet niet tekort jegens opdrachtgever en is niet gehouden tot enige vergoeding van schade of kosten aan opdrachtgever, indien de arbeidsverhouding tussen de kandidaat en opdrachtgever (tijdens of na de proeftijd) wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt verlengd.
4. Driessen is niet aansprakelijk voor schade, kosten of verliezen ten gevolge van een onjuiste selectie van de kandidaat, tenzij de opdrachtgever binnen zeven kalenderdagen na aanvang van de arbeidsverhouding tussen kandidaat en opdrachtgever schriftelijk bij Driessen reclameert en aantoonst dat de onjuiste selectie het rechtstreeks gevolg is van opzet of grove schuld aan de zijde van Driessen.
5. Ieder recht of aanspraak op schadevergoeding vervalt indien opdrachtgever niet tijdig schriftelijk binnen de aangegeven termijn heeft gereclameerd. De bewijslast van tijdige reclame rust op opdrachtgever. Driessen zal nimmer gehouden zijn tot een hogere schadevergoeding dan de met de opdracht gemoeide fee.
6. Driessen sluit uitdrukkelijk en volledig iedere aansprakelijkheid harerzijds uit voor enig handelen of nalaten van een kandidaat die met opdrachtgever rechtstreeks voor zich en/of middels dan wel voor derde een arbeidsverhouding is aangegaan.

## Deel 4

# Poolbeheer Onderwijs



### *Artikel 34. Werkingssfeer*

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Driessen voor zover die betrekking hebben op het poolbeheer ten behoeve van functies binnen het onderwijs.
2. Indien een opdracht via een dienstverband bij Driessen verloopt, zijn tevens de algemene voorwaarden voor het ter beschikking stellen van flexibele medewerkers (deel 2) van toepassing.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien rechtsgeldig schriftelijk overeengekomen door Driessen en opdrachtgever.

### *Artikel 35. Definities*

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Medewerker: iedere natuurlijke persoon die al dan niet in dienst van Driessen of in dienst van een schoolbestuur beschikbaar is voor de pool om ingezet te worden voor functies binnen het onderwijs.
2. Opdrachtgever: iedere rechtspersoon van wie Driessen een aanvraag tot het verrichten van een opdracht aanvaardt.
3. Opdracht: de mondelinge of schriftelijke overeenkomst tussen Driessen en opdrachtgever tot het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de opdrachtgever. Het kan hierbij gaan om (tijdelijke) vervanging binnen het onderwijs of inzet als surveillant.
4. Opdrachtbevestiging: het door Driessen aan de opdrachtgever te versturen document, waardoor de opdracht wordt bevestigd.
5. Spoedopdracht: opdracht die plaatsvindt binnen 24 uur na aanvraag van de opdracht.

### *Artikel 36. Inhoud dienstverlening*

De dienstverlening van Driessen bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Beheer en exploitatie van de pool voor opdrachten binnen het onderwijs. De medewerkers in de pool kunnen in dienst zijn bij Driessen, bij het schoolbestuur of kunnen uitsluitend ingeschreven staan (en in dienst genomen worden bij inzet). Driessen zal zich inspannen om bij een aanvraag een medewerker te bemiddelen waarbij rekening gehouden wordt met de met de opdrachtgever afgesproken volgorde van inzet (vaste schil en/of flexibele schil).
2. Additionele administratieve diensten: Afhankelijk van de met de opdrachtgever gemaakte afspraken voert Driessen in meer of mindere mate (additionele) administratieve activiteiten uit welke direct gerelateerd zijn aan de in lid 1 beschreven dienstverlening.
3. De detailafspraken over de invulling van hierboven genoemde dienstverleningen worden nader overeengekomen tussen Driessen en opdrachtgever.

#### *Artikel 37. Afspraken omtrent medewerkers*

1. Een medewerker wordt door Driessen als ingezet indien is vastgesteld dat de medewerker beschikt over alle wettelijke benoemingsvereisten, inclusief een geldende Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) indien van toepassing.
2. De medewerker houdt zich aan de regels van de opdrachtgever en moet zich bij elke eerste dag per opdracht kunnen legitimeren voor aanvang van de werkzaamheden.
3. Driessen mag een medewerker bij verschillende opdrachtgevers/schoolbesturen inzetten.
4. Indien de medewerker les moet geven, bereidt de medewerker lessen voor en is in beginsel een half uur voor schooltijd aanwezig (in het geval van een spoedopdracht kan hier in overleg van worden afgeweken).
5. Voor medewerkers geldt dat zij worden beloond conform de betreffende CAO en dat zij recht hebben op kosten voor woon-werk verkeer alsmede kosten van dienstreizen.

#### *Artikel 38. Fee*

Voor de dienstverlening ten aanzien van poolbeheer brengt Driessen een Fee in rekening die is gebaseerd op een tarief per locatie. Voor eventuele additionele administratieve diensten geldt dat periodiek een bedrag in rekening wordt gebracht per eenheid (per medewerker, per school of per schoolbestuur).

#### *Artikel 39. Duur en einde Opdracht*

1. Nadat de opdrachtbevestiging is verstuurd kan de opdrachtgever binnen een termijn van zeven kalenderdagen op de inhoud reageren, nadien is opdrachtgever aan de opdracht gebonden.
2. De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege bij het verstrijken van de vooraf afgesproken datum.
3. Tussentijdse beëindiging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk. Indien een opdrachtgever de opdracht desondanks tussentijds wil beëindigen, dan is opdrachtgever gehouden tot doorbetaling tot de vooraf afgesproken einddatum.
4. Naast de opdracht kan eveneens een overeenkomst voor een vervangingspool van toepassing zijn, deze loopt los van de opdracht gewoon door.

#### *Artikel 40. Aansprakelijkheid*

1. Driessen schiet niet tekort jegens opdrachtgever en is dus niet gehouden tot enige vergoeding van schade of kosten aan opdrachtgever, indien er geen of onvoldoende kandidaten zijn die zich beschikbaar stellen ten behoeve van de vervangerspool.
2. Opdrachtgever vrijwaart Driessen voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Driessen als werkgever van de medewerker – direct of indirect – terzake van een overtreding van artikel 10 WAADI (o.a. het inzetten van medewerkers als stakingsbrekers)- leidt. Ongeacht of Driessen de overtreding vooraf heeft verboden.