



Algemene Voorwaarden

MF horeca personeelsdiensten

## Inhoudsopgave

Artikel 1	Werkingsfeer .....	3
Artikel 2	Definities .....	3
Artikel 3	De opdracht en de terbeschikkingstelling .....	3
Artikel 4	Vervanging en beschikbaarheid .....	4
Artikel 5	Opschortingrecht .....	4
Artikel 6	Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht .....	4
Artikel 7	Werkprocedure uitzendkrachten .....	5
Artikel 8	Werkprocedure payrollkrachten .....	5
Artikel 9	Arbeidsduur en werktijden .....	6
Artikel 10	Functiebeloning .....	6
Artikel 11	Goede uitoefening van leiding en toezicht .....	7
Artikel 12	Arbeidsomstandigheden .....	7
Artikel 13	Aansprakelijkheid opdrachtgever .....	8
Artikel 14	Opdrachtgevertarief .....	8
Artikel 15	Bijzondere minimale betalingsverplichtingen .....	8
Artikel 16	Facturatie .....	8
Artikel 17	Betaling en gevolgen wanbetaling .....	9
Artikel 18	Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid .....	9
Artikel 19	Geheimhouding .....	9
Artikel 20	Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever .....	10
Artikel 21	Geschillen .....	10
Artikel 22	Slotbepaling .....	10

## Artikel 1 Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van MF horeca personeelsdiensten, voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van medewerkers aan opdrachtgevers.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien dit schriftelijk is overeengekomen.
4. Deze Algemene Voorwaarden zijn gedeponeerd op 23 januari 2014 ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Groningen onder aktenummer 13/18.

## Artikel 2 Definities

In deze *Algemene Voorwaarden* wordt verstaan onder:

1. **MF horeca personeelsdiensten:** onderdeel van de besloten vennootschap MF Uitzendbureau (handelsregister KvK nummer 02321944, statutaire naam Uitzendbureau Mutua Fides bv) die uitzendkrachten dan wel payrollkrachten aan opdrachtgevers ter beschikking stelt.
2. **Uitzendkracht:** ieder natuurlijk persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek (BW) is aangegaan met MF horeca personeelsdiensten teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. **Payrollkracht:** een uitzendkracht als bedoeld in lid 2 van dit artikel maar waarvan de werving en selectie is verzorgd door de opdrachtgever. De bepalingen met betrekking tot de uitzendkrachten gelden ook voor payrollkrachten, tenzij in deze *Algemene Voorwaarden* uitdrukkelijk een uitzondering wordt gemaakt.
4. **Opdrachtgever:** ieder natuurlijk of rechtspersoon die een uitzendkracht werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 5 van dit artikel laat uitvoeren.
5. **Opdracht:** de overeenkomst tussen een opdrachtgever en MF horeca personeelsdiensten op grond waarvan een of meer uitzendkracht(en), als bedoeld in lid 2 (dan wel lid 3 als er sprake is van een payrollkracht) van dit artikel, door MF horeca personeelsdiensten aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgevertarief als bedoeld in lid 8 van dit artikel.
6. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een uitzendkracht in het kader van een opdracht.
7. **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de uitzendovereenkomst tussen MF horeca personeelsdiensten en de uitzendkracht inhoudende dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door MF horeca personeelsdiensten aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
8. **Opdrachtgevertarief:** het door de opdrachtgever aan MF horeca personeelsdiensten verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld in de opdracht.
9. **Inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de uitzendkracht uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de CAO uit de navolgende elementen:
  - a. het geldende periodeloon in de schaal;
  - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung te compenseren in geld;
  - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen;
  - d. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
  - e. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
  - f. netto kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en bruto vergoedingen.
10. **CAO:** de ABU CAO voor Uitzendkrachten.

## Artikel 3 De opdracht en de terbeschikkingstelling

1. De opdracht wordt aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij partijen schriftelijk anders zijn overeengekomen.
2. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd is mogelijk met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden.
3. Een opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 15 kalenderdagen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
5. Indien is afgesproken dat de opdrachtgever de opdracht tussentijds mag opzeggen geldt er een opzegtermijn met betrekking tot uitzendkrachten die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst fase A met uitzendbeding uit de CAO. De opzegtermijn bedraagt voor de opdrachtgever:
  - 0 kalenderdagen indien de terbeschikkingstelling tussen de 0 en 12 weken heeft geduurd.
  - 5 kalenderdagen indien de terbeschikkingstelling tussen de 12 en 26 weken heeft geduurd.
  - 10 kalenderdagen indien de terbeschikkingstelling tussen de 26 en 52 weken heeft geduurd.
  - 14 kalenderdagen indien de terbeschikkingstelling tussen de 52 t/m 78 weken heeft geduurd.

6. Uitzendovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd tussen MF horeca personeelsdiensten en een uitzendkracht komen pas tot stand indien zowel de opdrachtgever als MF horeca personeelsdiensten hiermee ingestemd hebben en indien de afspraken tussen de opdrachtgever en MF horeca personeelsdiensten schriftelijk zijn vastgelegd.
7. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroep omdat de andere partij in verzuim is, de andere partij geliquideerd is, de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd. Indien MF horeca personeelsdiensten de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van MF horeca personeelsdiensten voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van MF horeca personeelsdiensten onmiddellijk opeisbaar zijn.
8. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan MF horeca personeelsdiensten om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
9. Indien tussen de uitzendkracht en MF horeca personeelsdiensten het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de uitzendkracht meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan MF horeca personeelsdiensten bevestigen.
10. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra MF horeca personeelsdiensten de uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de uitzendovereenkomst tussen MF horeca personeelsdiensten en de uitzendkracht is geëindigd en deze uitzendovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. MF horeca personeelsdiensten schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.
11. MF horeca personeelsdiensten is niet verplicht uitzendkrachten voor onbepaalde tijd in dienst te nemen.
12. De opdracht zal blijven voortduren totdat de laatste terbeschikkingstelling met een uitzendkracht tot een einde is gekomen.
13. Indien de opdrachtgever de opdracht opzegt, is de opdrachtgever gehouden om tot aan het einde van de opdracht te blijven handelen overeenkomstig het eerdere geldende gedragspatroon. De opdrachtgever mag de opdracht in de resterende periode niet "uithollen".

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

1. MF horeca personeelsdiensten is gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende uitzendkracht aan te bieden. De opdrachtgever kan een dergelijk voorstel op redelijke gronden afwijzen. Deze bepaling geldt niet indien er sprake is van een opdracht met betrekking tot payrollkrachten.
2. MF horeca personeelsdiensten schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien MF horeca personeelsdiensten om welke reden dan ook een (vervangende) uitzendkracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

#### **Artikel 5 Opschortingsrecht**

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien aan de volgende cumulatieve eisen wordt voldaan:
  - dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én
  - de opdrachtgever aantoonbaar dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld én
  - MF horeca personeelsdiensten jegens de uitzendkracht rechtsgeldig een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.
 De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgevertarief niet verschuldigd.
3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de uitzendkracht of de uitzendkracht niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan MF horeca personeelsdiensten het opdrachtgevertarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

#### **Artikel 6 Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht**

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht verstaan:
  - het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de uitzendkracht;
  - het ter beschikking laten stellen van de betreffende uitzendkracht aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming).

- Het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht met een derde, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel dat de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 2:24a BW)
2. Indien de opdrachtgever een rechtstreeks dienstverband wenst aan te gaan met een uitzendkracht, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, dan dient de opdrachtgever dat schriftelijk te melden aan MF horeca personeelsdiensten en is de opdrachtgever aan MF horeca personeelsdiensten een vergoeding verschuldigd van 40% van het laatst geldende opdrachtgevertarief over 988 uur, minus het aantal gewerkte uren bij deze inlener via MF horeca personeelsdiensten.
  3. Het is de opdrachtgever toegestaan met een payrollkracht een rechtstreekse arbeidsverhouding aan te gaan. De opdrachtgever zal dit twee weken, voordat de opdrachtgever de payrollkracht in dienst neemt, schriftelijk aan MF horeca personeelsdiensten mededelen.
  4. Het bepaalde in artikel 17 van deze *Algemene Voorwaarden* is eveneens van toepassing op de in rekening gebrachte vergoedingen uit hoofde van dit artikel.

#### **Artikel 7 Werkprocedure uitzendkrachten**

1. De opdrachtgever verstrekt MF horeca personeelsdiensten voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. MF horeca personeelsdiensten 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 uitzendkrachten, welke uitzendkrachten zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde uitzendkracht geen doorgang vindt.
3. MF horeca personeelsdiensten schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien de contacten tussen de opdrachtgever en MF horeca personeelsdiensten voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een uitzendkracht 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 uitzendkracht.
4. MF horeca personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van uitzendkrachten 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 MF horeca personeelsdiensten indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van MF horeca personeelsdiensten bij de selectie.

#### **Artikel 8 Werkprocedure payrollkrachten**

1. De opdrachtgever verstrekt aan MF horeca personeelsdiensten, voor aanvang van de werkzaamheden van een payrollkracht, naast de onder het vorige artikel onder lid 1 genoemde gegevens, aanvullend de volgende gegevens:
  - de N.A.W. gegevens van de payrollkracht;
  - het sofi-nummer dan wel Burger Service Nummer;
  - een duidelijk leesbare kopie van het identiteitsbewijs (niet zijnde een rijbewijs);
  - een overzicht van het werkverleden van de payrollkracht voor zover deze al werkzaam is (geweest) bij de opdrachtgever, met duidelijk de begin- en einddata van de diverse overeenkomsten tussen opdrachtgever en de payrollkracht;
  - een overzicht van het ziekteverleden van de payrollkracht;
  - het afgesproken salaris voor de payrollkracht conform de bij de opdrachtgever geldende CAO.
2. De opdrachtgever is gehouden de verplichtingen uit de Wet Arbeid Vreemdelingen na te leven en de identiteit van de payrollkracht vast te stellen aan de hand van een wettelijk identiteitsdocument in het kader van de identificatieplicht. Dit betekent dat:
  - de opdrachtgever verplicht is het originele identiteitsbewijs van iedere payrollkracht te controleren op echtheid en geldigheid, uiterlijk op het moment dat de werkzaamheden aanvangen;
  - de opdrachtgever verplicht is een kopie van het identiteitsbewijs van iedere payrollkracht in zijn eigen administratie op te nemen en een duidelijk leesbare kopie aan MF horeca personeelsdiensten te overhandigen;
  - de opdrachtgever verplicht is er dagelijks op toe te zien dat de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten/verricht, daadwerkelijk de persoon is waarvan door hem de identiteit is vastgesteld.
3. De opdrachtgever mag onder geen beding een payrollkracht laten beginnen met de werkzaamheden dan wel werkzaamheden laten verrichten indien:
  - MF horeca personeelsdiensten nog niet de beschikking heeft over een kopie van het identiteitsbewijs van de payrollkracht;
  - de opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat de identiteit van de persoon die werkzaamheden gaat verrichten/verricht niet overeenstemt met de persoon en bijbehorende identiteitsbewijs welke is opgenomen in de administratie van MF horeca personeelsdiensten;
  - de opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat er sprake is van een vals identiteitsbewijs van de payrollkracht;
  - het identiteitsbewijs niet geldig is;
  - de payrollkracht volgens de geldende wetgeving zou moeten beschikken over een tewerkstellingsvergunning,

maar deze niet in zijn of haar bezit heeft.

- MF horeca personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor het niet naleven van de Wet op de Identificatieplicht door de opdrachtgever, zoals in dit artikel bepaald. De opdrachtgever is aansprakelijk voor alle financiële en andere mogelijke gevolgen en/of schade welke voortvloeien uit het niet naleven door de opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen en vrijwaart MF horeca personeelsdiensten voor eventuele nadelige (financiële) gevolgen van het niet naleven van de verplichtingen van de opdrachtgever uit dit artikel.
- In aanvulling op het bepaalde in artikel 3 van deze voorwaarden geldt dat een opdracht tussen MF horeca personeelsdiensten en de opdrachtgever met betrekking tot een payrollkracht slechts eindigt indien de uitzendovereenkomst tussen de payrollkracht en MF horeca personeelsdiensten eindigt.
- De opdrachtgever is verplicht een volledig overzicht te verstrekken van het werkverleden van een payrollkracht bij zijn bedrijf (lid 1 van dit artikel). Indien blijkt dat het door de opdrachtgever opgegeven werkverleden van een payrollkracht niet juist dan wel niet volledig is, is de opdrachtgever volledig aansprakelijk voor de schade die MF horeca personeelsdiensten als gevolg hiervan lijdt. Onder schade kan worden verstaan, maar wordt niet uitsluitend verstaan, eventuele betaalde ontslagvergoedingen, doorbetaald loon terwijl er niet wordt gewerkt door de payrollkracht en doorbetaald loon tijdens ziekte.
- De opdrachtgever staat toe dat MF horeca personeelsdiensten en/of controlerende instanties (onaangekondigde) controles verrichten op het terrein van de opdrachtgever in het kader van de naleving van de bepalingen uit dit artikel.

### Artikel 9 Arbeidsduur en werktijden

- De arbeidsomvang en de werktijden van de uitzendkracht bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke tijden en uren tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
- Vakantie en verlof van de uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de CAO.
- De opdrachtgever dient MF horeca personeelsdiensten bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat MF horeca personeelsdiensten deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de uitzendovereenkomst met de uitzendkracht. Aan een uitzendkracht uitbetaalde uren wegens vakantie dan wel collectieve vrije dagen, zullen worden doorgefactureerd aan de opdrachtgever tenzij anders is overeengekomen.
- Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever MF horeca personeelsdiensten onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om MF horeca personeelsdiensten tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan MF horeca personeelsdiensten het opdrachtgevertarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

### Artikel 10 Functiebeloning

- Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de uitzendkracht uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
- De beloning van de uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zie de leden 4 en 6) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
- Indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan MF horeca personeelsdiensten onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op de wet en de CAO. Indien aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert MF horeca personeelsdiensten de beloning van de medewerker en het opdrachtgevertarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan MF horeca personeelsdiensten verschuldigd.
- MF horeca personeelsdiensten is op grond van de CAO verplicht na 26 weken door de uitzendkracht bij de opdrachtgever gewerkte weken de inlenersbeloning, toe te passen.
- De opdrachtgever zal de uitzendonderneming tijdig doch uiterlijk in de 22ste door de uitzendkracht bij hem gewerkte week, voorzien van informatie over alle in artikel 2 lid 9 bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voor zover bekend).
- Indien MF horeca personeelsdiensten met de opdrachtgever is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de uitzendkracht de inlenersbeloning toe te passen, past MF horeca personeelsdiensten de inlenersbeloning toe vanaf de eerste werkdag van de uitzendkracht en zal de opdrachtgever voor aanvang van de werkzaamheden MF horeca personeelsdiensten voorzien van de in lid 5 van dit artikel genoemde informatie.
- De opdrachtgever stelt MF horeca personeelsdiensten tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de

hoogte van wijzigingen van de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.

8. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren worden beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO of -indien van toepassing- de inlenersbeloning en worden aan de opdrachtgever doorberekend.

#### **Artikel 11 Goede uitoefening van leiding en toezicht**

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzendkracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen uitzendkracht gehouden is.
2. **Het is de opdrachtgever niet toegestaan de uitzendkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden.** Onder doorlening wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien MF horeca personeelsdiensten en de uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met MF horeca personeelsdiensten en de uitzendkracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. MF horeca personeelsdiensten is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de uitzendkracht zelf die voortvloeien uit het doen of nalaten van de uitzendkracht.
7. MF horeca personeelsdiensten is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die uitzendkrachten zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
8. De opdrachtgever vrijwaart MF horeca personeelsdiensten voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van MF horeca personeelsdiensten als werkgever van de uitzendkracht - direct of indirect - terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schade, verliezen en verbintenissen.
9. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van MF horeca personeelsdiensten verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

#### **Artikel 12 Arbeidsomstandigheden**

De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

1. De opdrachtgever is jegens uitzendkracht en MF horeca personeelsdiensten verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. De opdrachtgever is gehouden om aan de uitzendkracht en aan MF horeca personeelsdiensten 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 uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (R&E).
3. Indien de uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever informeert MF horeca personeelsdiensten zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht vergoeden - en MF horeca personeelsdiensten vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of MF horeca personeelsdiensten daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW en/of artikel 7:611 BW.
5. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.
6. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van MF horeca personeelsdiensten verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

### Artikel 13 Aansprakelijkheid opdrachtgever

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van MF horeca personeelsdiensten (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient MF horeca personeelsdiensten zonedig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat MF horeca personeelsdiensten eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het intropen van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel - zo nodig aanvullend - ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze *Algemene Voorwaarden* is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

### Artikel 14 Opdrachtgevertarief

1. Het door de opdrachtgever aan MF horeca personeelsdiensten verschuldigde opdrachtgevertarief wordt berekend over de uren waarop MF horeca personeelsdiensten op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft, de loonkosten op basis van de bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaardenregeling, en wordt altijd tenminste berekend over de door de uitzendkracht werkelijk gewerkte uren. Naast het opdrachtgevertarief worden de toeslagen en de kostenvergoedingen (netto dan wel bruto) die MF horeca personeelsdiensten verschuldigd is aan de uitzendkracht doorgefactureerd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Over het opdrachtgevertarief, de toeslagen en de kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Indien op enig moment, overeenkomstig artikel 9 lid 6 van deze *Algemene Voorwaarden* de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt MF horeca personeelsdiensten de beloning van de uitzendkracht en het opdrachtgevertarief opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het opdrachtgevertarief worden alle bij de opdrachtgever geldende elementen van de inlenersbeloning, meegenomen.
3. MF horeca personeelsdiensten is gerechtigd het opdrachtgevertarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid om welke reden dan ook 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 tengevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of tengevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de ABU CAO voor Vaste Medewerkers 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 CAO en/of Arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving.
4. Indien de opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgevertarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
5. Iedere aanpassing van het opdrachtgevertarief wordt door MF horeca personeelsdiensten zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgevertarief te laag is/zijn vastgesteld, is MF horeca personeelsdiensten gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgevertarief op het juiste niveau te brengen. MF horeca personeelsdiensten kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door MF horeca personeelsdiensten zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

### Artikel 15 Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

Indien:

- de uitzendkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, of
- ingevolge de opdracht de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week bedraagt en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd,

is de opdrachtgever ten minste gehouden aan MF horeca personeelsdiensten per oproep te betalen het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens MF horeca personeelsdiensten.

### Artikel 16 Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de opdracht, bij overeenkomst of deze voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De opdrachtgever en MF horeca personeelsdiensten kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals



naam van de uitzendkracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgevertarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventueel werkelijk gemaakte onkosten.

4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat MF horeca personeelsdiensten aansluitend aan de door de uitzendkracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan MF horeca personeelsdiensten wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de uitzendkracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de uitzendkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is MF horeca personeelsdiensten gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de uitzendkracht, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de uitzendkracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de uitzendkracht bij MF horeca personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de uitzendkracht bij MF horeca personeelsdiensten ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

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

1. De opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door MF horeca personeelsdiensten ingediende nota middels automatische incasso te voldoen, tenzij uitdrukkelijk anders is afgesproken. Indien een nota niet conform afspraak voldaan wordt, is de opdrachtgever zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand tot een volle maand wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is aan opdrachtgever niet toegestaan.
2. Uitsluitend betalingen aan MF horeca personeelsdiensten of aan een door MF horeca personeelsdiensten schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan uitzendkrachten of het verstrekken van voorschotten aan uitzendkrachten zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
3. De in het bezit van MF horeca personeelsdiensten zijnde doordruk of kopie van de door MF horeca personeelsdiensten verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
4. Reclames betreffende enige nota moeten binnen tien kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij MF horeca personeelsdiensten zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan de opdrachtgever niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.
5. Alle kosten van inning komen geheel voor rekening van de opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 250,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door MF horeca personeelsdiensten of door de derde die tot de betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door MF horeca personeelsdiensten ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de opdrachtgever verschuldigd zijn.

#### **Artikel 18 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid**

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

#### **Artikel 19 Geheimhouding**

MF horeca personeelsdiensten 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 opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

### **Artikel 20 Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever**

De opdrachtgever aan wie door MF horeca personeelsdiensten 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 eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. MF horeca personeelsdiensten is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

### **Artikel 21 Geschillen**

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze *Algemene Voorwaarden* van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement in Groningen.

### **Artikel 22 Slotbepaling**

Indien één of meer bepalingen van deze *Algemene Voorwaarden* nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de *Algemene Voorwaarden* voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.