

ALGEMENE VOORWAARDEN

Algemene voorwaarden Prins Personeel BV 2021

ALGEMENE VOORWAARDEN voor het tewerkstellen van arbeidskrachten.

ARTIKEL 1:DEFINITIE

In deze Algemene voorwaarden worden de hierna gebruikte begrippen en uitdrukkingen als volgt gedefinieerd:

A. Prins Personeel BV, gevestigd te Eindhoven of een aan haar gelieerde ondernemingen, handelsnamen;

B. Arbeidskracht: Iedere natuurlijke persoon, die door tussenkomst van Prins Personeel BV werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van opdrachtgever;

C. Uitzendkracht: Iedere arbeidskracht, die op basis van een uitzendovereenkomst met Prins Personeel BV ter beschikking wordt gesteld aan opdrachtgever;

D. Kandidaat: Een door de opdrachtgever aangewezen (ex-)medewerker die door Prins Personeel BV voor begeleiding is geaccepteerd en die hiervoor op basis van vrijwilligheid en de intentie van persoonlijke inzet heeft gekozen;

E. Opdrachtgever: Iedere natuurlijke of rechtspersoon die met Prins Personeel BV een overeenkomst van opdracht is aangegaan;

F. Opdracht: De overeenkomst van opdracht, tussen Prins Personeel BV en opdrachtgever, krachtens welke Prins Personeel BV diensten levert aan opdrachtgever;

G. Opdrachtgever tarief: Het bedrag dat Prins Personeel BV bij nader te omschrijven eenheid, aan opdrachtgever in rekening brengt, voor de dienstverlening zoals overeengekomen en eventueel nadien aangepast conform de opdracht en/of deze algemene voorwaarden.

ARTIKEL 2: TOEPASSELIJKHEID

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle, al dan niet schriftelijk vastgelegde, offertes, aanvragen, opdrachtbevestigingen en overeenkomsten van Prins Personeel BV, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen of andere voorwaarden van toepassing zijn verklaard.

2. Tenzij tussen Prins Personeel BV en opdrachtgever schriftelijk anders is overeengekomen, zijn de bepalingen van deze algemene voorwaarden ook ten volle van toepassing op elke offerte, aanvraag, opdrachtbevestiging en overeenkomst die voortbouwt op, of voortvloeit uit een eerder gesloten overeenkomst waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn verklaard.

3. Eventuele algemene voorwaarden van opdrachtgever zijn niet van toepassing, tenzij deze door Prins Personeel BV uitdrukkelijk schriftelijk zijn aanvaard.

4. Bedingen en overeenkomsten die van deze algemene voorwaarden afwijken zijn uitsluitend rechtsgeldig indien deze door Prins Personeel BV schriftelijk zijn bevestigd.

ARTIKEL 3: VRIJBLIJVENDHEID OFFERTES

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

ARTIKEL 4: INFORMATIEVERSTREKKING

1. Door Prins Personeel BV uitgebrachte offertes, opdrachtbevestigingen en daarmee vergelijkbare stukken zijn gebaseerd op de informatie die door opdrachtgever is verstrekt.

2. Opdrachtgever is gehouden Prins Personeel BV tijdig alle (nadere) informatie te verstrekken welke redelijkerwijze in verband met de uitvoering van de opdracht van belang kan zijn.

3. Indien door of namens opdrachtgever onjuiste en / of onvolledige informatie is verstrekt, is opdrachtgever daarvoor geheel aansprakelijk, zonder dat Prins Personeel BV daarnaast op enige wijze aansprakelijk is. Opdrachtgever vrijwaart Prins Personeel BV voor eventuele in dit verband door opdrachtgever of derden geleden schade, waarvoor opdrachtgever eveneens aansprakelijk is.

ARTIKEL 5: INHOUD VAN DE OPDRACHT

1. In de opdracht, opdrachtbevestiging of daarmee vergelijkbaar stuk wordt, voor zover van toepassing, in ieder geval het volgende vastgelegd:

- naam van de opdrachtgever;
- naam van de arbeidskracht;
- naam van de kandidaat;
- begindatum en einddatum of eindmoment van de opdracht; – omvang van de opdracht;
- omschrijving van de opdracht;
- het tarief, exclusief BTW;
- eventuele afwijkingen van deze algemene voorwaarden.

ARTIKEL 6: WIJZIGINGEN EN AANVULLINGEN

Wijzigingen in, of aanvullingen op, de inhoud van een opdracht, opdrachtbevestiging of daarmee vergelijkbaar stuk en wijzigingen in of aanvullingen op de algemene voorwaarden zijn slechts dan van kracht, indien zij uitdrukkelijk schriftelijk door Prins Personeel BV zijn bevestigd.

ARTIKEL 7: BETALING

1. Opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door Prins Personeel BV ingediende factuur te voldoen binnen 14 dagen na dagtekening van de factuur, tenzij tussen opdrachtgever en Prins Personeel BV schriftelijk anders is overeengekomen.

2. Uitsluitend betalingen aan Prins Personeel BV zelf dan wel aan een (rechts)persoon die door Prins Personeel BV tot incassering van de in lid 1 van dit artikel bedoelde bedragen ten behoeve van haar gemachtigd is, werken bevrijdend. Betalingen aan arbeidskrachten of het verstrekken van voorschotten aan arbeidskrachten werken niet bevrijdend en kunnen nimmer grond opleveren voor (gedeeltelijke) bevrijding dan wel verrekening.

3. Indien een factuur van Prins Personeel BV 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. De in het bezit van Prins Personeel BV zijnde doordruk of kopie van de door Prins Personeel BV aan opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening aanvangt.

5. Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte -door wie ook verleent – komen geheel voor rekening van opdrachtgever. Indien cliënt ondanks sommatie niet betaalt, is zij, zonder dat verdere ingebrekestelling is vereist, alle gerechtelijke en

buitengerechtelijke kosten verschuldigd die wij genoodzaakt zijn te maken. Deze kosten zullen, zodra rechtsbijstand door Prins Personeel BV is ingeroepen resp. de vordering door Prins Personeel BV ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door opdrachtgever verschuldigd zijn. Het voorgaande laat onverlet het recht van Prins Personeel BV om hogere kosten in rekening te brengen indien hetgeen op basis van genoemde percentages is berekend, niet kostendekkend is.

ARTIKEL 8: SELECTIE

1. Prins Personeel BV selecteert de te werk te stellen arbeidskracht uit aan de hand van Prins Personeel BV bekende hoedanigheden en kundigheden van de voor te werk te stellen arbeidskrachten enerzijds en aan de hand van door opdrachtgevers aan Prins Personeel BV verstrekte inlichtingen betreffende de op te dragen werkzaamheden anderzijds.

2. Prins Personeel BV is geheel vrij in de keus van de persoon of de personen, die het op een aanvraag voordraagt dan wel te werk stelt.

3. Bij de selectie van kandidaten neemt Prins Personeel BV de uiterste nauwkeurigheid in acht. Opdrachtgever is gehouden zich voor of onmiddellijk na de aanvang van de werkzaamheden te verzekeren of de arbeidskracht aan de algemene voorwaarden Prins Personeel BV – maart 2021 verwachtingen voldoet. Prins Personeel BV aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid indien bij of na plaatsing de arbeidskracht niet aan de verwachtingen voldoet.

ARTIKEL 9: ARBEIDSTIJD; OVERWERK; BEDRIJFSSLUITING

1. De arbeidstijd wordt nader overeengekomen tussen opdrachtgever en de arbeidskracht.

Prins Personeel BV kan wegens het overtreden van de op de arbeidstijd toepasselijke regelgeving nooit door opdrachtgever aansprakelijk worden gesteld.

2. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, resp. per week, of boven bij rooster vastgestelde uren.

3. Alle kosten voor Prins Personeel BV over het door de arbeidskracht verrichte overwerk, werk op zaterdag, zon~ en feestdagen en in ploegendienst zijn door opdrachtgever verschuldigd.

4. Alle kosten voor Prins Personeel BV over de, in afwijking van de bij de opdracht bepaalde of later (feitelijk) aangepaste arbeidsduur, door de arbeidskracht verrichte arbeid, zijn door opdrachtgever verschuldigd.

5. Opdrachtgever is verplicht om bij het aangaan van de opdracht en, indien en voor zover dat bij het aangaan van de opdracht niet voorzienbaar was, steeds zo spoedig mogelijk, Prins Personeel BV in te lichten omtrent periodieke bedrijfssluitingen van opdrachtgever. Opdrachtgever is verplicht Prins Personeel BV zo tijdig in te lichten, dat Prins Personeel BV dit contractueel kan inpassen in de rechtsverhouding met de arbeidskracht.

ARTIKEL 10: UITOEFENING VAN LEIDING EN TOEZICHT DOOR OPDRACHTGEVER EN

AANSPRAKELIJKHEID

1. Gedurende de werkzaamheden heeft opdrachtgever zeggenschap over de werkzaamheden van de arbeidskracht en voert opdrachtgever leiding en toezicht uit op de door de arbeidskracht uit te voeren werkzaamheden.

2. Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de arbeidskracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.

3. Opdrachtgever is tijdens de uitvoering van de opdracht aansprakelijk voor schade en vrijwaart Prins Personeel BV volledig van elke schade aan opdrachtgever, derden of arbeidskracht ontstaan door handelen of nalaten van de arbeidskracht dat enig verband houdt met de door hem verrichte werkzaamheden. Ingevolge artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek is opdrachtgever aansprakelijk voor eenieder die onder zijn toezicht werkt, derhalve ook voor de arbeidskrachten die Prins Personeel BV te werk stelt bij opdrachtgever.

4. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor verbintenissen door de arbeidskracht namens hem, al dan niet met zijn toestemming aangegaan.

5. Opdrachtgever vrijwaart Prins Personeel BV en is volledig aansprakelijk voor eventuele vorderingen van de arbeidskracht tot vergoeding van schade (inclusief kosten rechtsbijstand) geleden door de arbeidskracht, doordat een aan de

arbeidskracht toebehorende of een aan hem verstrekte zaak is beschadigd of tenietgegaan.

6. Indien Prins Personeel BV rechtens aansprakelijk gehouden kan worden voor opgetreden schade wegens het toerekenbaar tekortschieten in de nakoming van een op haar rustende verbintenis uit opdracht of wegens onrechtmatige daad, geldt het volgende:

– Prins Personeel BV is niet aansprakelijk voor gevolgschade, zoals schade bestaande uit gederfde winst of verminderde opbrengst, geleden door opdrachtgever of een derde; .

– andere schade dan onder a. bedoeld wordt vergoed tot maximaal 40% van de factuurwaarde van de door opdrachtgever ingevolge de opdracht over de duur daarvan te bepalen vergoeding. De hiervoor genoemde schadelimiet geldt voor alle schadegevallen te samen die uit een bepaald handelen of nalaten van Prins Personeel BV voortvloeien.

ARTIKEL 11: GARANTIE VEILIGHEID EN VRIJWARING

1. Opdrachtgever verplicht zich om Prins Personeel BV schriftelijk op de hoogte te stellen van de veiligheid- en

gezondheidsvoorschriften die door de arbeidskracht bij de uitvoering van de opdracht in acht genomen moeten worden.

2. Opdrachtgever verplicht zich zowel jegens de arbeidskracht als jegens Prins Personeel BV om de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarmee de werkzaamheden door de arbeidskracht worden verricht, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het verrichten van de werkzaamheden zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat de arbeidskracht tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is als redelijkerwijs in verband met de aard van de werkzaamheden gevorderd kan worden.

3. Indien de arbeidskracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal opdrachtgever ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een rapport wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval zodanig wordt vastgelegd, dat daaruit met een 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 een dergelijk bedrijfsongeval.

4. Jegens Prins Personeel BV en de arbeidskracht is opdrachtgever tevens verplicht om tijdig voor de aanvang van de arbeid informatie te verstrekken over de van de arbeidskracht verlangde beroepskwalificatie(s) alsmede een document bevattende de specifieke kenmerken van de in te lenen arbeidsplaats.

5. Opdrachtgever neemt zelf alle ter uitvoering van de opdracht op grond van de veiligheid- en

gezondheidsvoorschriften verplichte maatregelen. Opdrachtgever draagt zorg voor het verstrekken of beschikbaar stellen van alle materialen en eventuele andere

middelen, welke nodig zijn voor de uitvoering door de arbeidskracht van de opdracht zoals overeengekomen tussen opdrachtgever en Prins Personeel BV. Opdrachtgever is verplicht een medewerker van de Arbodienst van Prins Personeel BV, op verzoek van Prins Personeel BV, tot zijn bedrijf toe te laten en alle medewerking te verlenen om de Arbo-medewerker zijn werkzaamheden te laten verrichten.

6. Opdrachtgever is jegens de arbeidskracht gehouden tot vergoeding van de schade die de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden is overkomen, tenzij aangetoond is dat opdrachtgever zijn verplichtingen als genoemd in de vorige leden geheel is nagekomen. Opdrachtgever zal Prins Personeel BV ten alle tijden vrijwaren tegen aanspraken van derden en alle kosten en schaden wegens niet-nakoming van genoemde verplichtingen, onverminderd eventuele overige (vordering) rechten van Prins Personeel BV jegens opdrachtgever.

ARTIKEL 12: FACTUREN

1. Onverminderd het overigens in deze algemene voorwaarden bepaalde en/of voor zo ver niet anders overeengekomen worden de facturen van Prins Personeel BV berekend aan de hand van de door opdrachtgever voor akkoord getekende urenregistratieformulieren en zijn de urenregistratieformulieren na ondertekening door opdrachtgever voor hem bindend.

2. Opdrachtgever is daarom gehouden erop toe te (doen) zien dat de urenregistratieformulieren tijdig worden ingevuld, dat op de urenregistratieformulieren de juiste gegevens duidelijk en volledig zijn ingevuld, dat

de niet van toepassing zijnde kolommen worden doorgehaald, en dat het urenregistratieformulier bij inzending is voorzien van handtekening en (Indien een firmastempel bestaat:) firmastempel van opdrachtgever.

3. Bij verschil tussen het bij Prins Personeel BV ingeleverde urenregistratieformulier en het door opdrachtgever behouden afschrift, geldt het bij Prins Personeel BV ingeleverde urenregistratieformulier voor de afrekening, welke in de nota zal worden opgenomen, als volledig bewijs, behoudens tegenbewijs door opdrachtgever, dat het genoemde verschil niet aan hem is toe te rekenen.

4. Indien opdrachtgever tekortschiet in de nakoming van zijn in het tweede lid omschreven verplichtingen, is Prins Personeel BV gerechtigd op een door haar te bepalen, alle omstandigheden in aanmerking genomen, redelijke wijze de facturen te berekenen.

5. Prins Personeel BV factureert wekelijks aan opdrachtgever.

6. Opdrachtgever dient de factuur meteen nauwgezet te controleren. Reclameren inzake (de hoogte van) de factuur dienen binnen 8 dagen na dagtekening van de factuur schriftelijk aan Prins Personeel BV 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.

7. De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op het elektronisch, digitaal of anderszins aanleveren van de urenregistratieformulieren door opdrachtgever.

ARTIKEL 13: KORTE OPROEP

1. Indien de arbeidskracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de arbeid, maar door opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen, is opdrachtgever tenminste gehouden aan Prins Personeel BV te betalen het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van opdrachtgever jegens Prins Personeel BV.

2. Indien ingevolge de opdracht de omvang van de arbeid minder dan 15 uren per week beloopt en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, is opdrachtgever gehouden aan Prins Personeel BV per oproep te betalen tenminste het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren.

ARTIKEL 14: HET AANGAAN VAN EEN RECHTSTREEKSE ARBEIDSVERHOUDING MET DE ARBEIDSKRACHT

1. Opdrachtgever, die met een bij hem te werkgestelde arbeidskracht rechtstreeks een arbeidsverhouding wil aangaan, zal daarvan schriftelijk kennis geven aan Prins Personeel BV 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 termijn van 1040 aan hem te factureren uren na de aanvang van de opdracht een arbeidsverhouding rechtstreeks voor zich, middels en / of voor derden met de betrokken arbeidskracht aangaat, zal hij aan Prins Personeel BV uit hoofde van derving, onder andere ter dekking van diens

overheadkosten en andere kosten, betalen 40% van het laatst geldende opdrachtgevertarief voor de betrokken arbeidskracht, voor de duur van de periode vanaf het moment van aangaan door opdrachtgever van de voornoemde arbeidsverhouding met de arbeidskracht tot het moment van afloop van de in de aanvang van dezes genoemde termijn van 1040 aan opdrachtgever te factureren uren. Voornoemde som is ineens en onmiddellijk opeisbaar.

3. Indien door tussenkomst van Prins Personeel BV een arbeidskracht aan een mogelijke opdrachtgever is voorgesteld, dan wel op enige andere wijze met een mogelijke opdrachtgever in contact is gebracht en de mogelijke opdrachtgever, dan wel een in groepsverband aan de mogelijke opdrachtgever gelieerde onderneming, met die arbeidskracht een rechtstreekse arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de opdracht tot stand komt, is de mogelijke opdrachtgever, dan wel een in groepsverband aan de mogelijke opdrachtgever gelieerde onderneming, een vergoeding verschuldigd van 40% van het opdrachtgevertarief, dat voor de betrokken arbeidskracht gelet op onder andere diens uit te oefenen functie en arbeidstijd van toepassing zou zijn geweest over een periode van 1040 uren, indien de opdracht c.q. tewerkstelling tot stand zou zijn gekomen. Deze bepaling is tevens van kracht indien de arbeidskracht binnen drie maanden nadat de opdrachtgever in contact is gekomen met de arbeidskracht via Prins Personeel BV, rechtstreeks intern dan wel open of regulier solliciteert, of indien de opdrachtgever, dan wel een in groepsverband aan de mogelijke opdrachtgever gelieerde onderneming, de arbeidskracht rechtstreeks benadert en naar aanleiding daarvan met de betreffende arbeidskracht een rechtstreekse arbeidsverhouding aangaat.

4. Het in dit artikel bepaalde laat onverkort in stand het bepaalde in deze algemene voorwaarden dat een opdracht voortduurt, zolang zij niet jegens Prins Personeel BV schriftelijk is beëindigd, met inachtneming van het in deze algemene voorwaarden bepaalde.

ARTIKEL 15: VERBOD TOT TE WERKSTELLING IN HET BUITENLAND EN WEDERUITZENDING

1. Het is opdrachtgever verboden een aan hem uitgeleende arbeidskracht buiten Nederland te werk te stellen, zonder daarin uitdrukkelijk Prins Personeel BV te kennen en zonder haar schriftelijke toestemming, ter verkrijging van welke toestemming aan Prins Personeel BV dienen te worden opgegeven land en plaats, waar de werkzaamheden zullen worden verrichten de (geschatte) duur van de werkzaamheden. Opdrachtgever dient de arbeidskracht onmiddellijk naar Nederland te do en terugkeren, zodra Prins Personeel BV zijn eenmaal gegeven toestemming aan opdrachtgever voor het verrichten door de arbeidskracht van werkzaamheden buiten Nederland Intrekt.

2. Het is opdrachtgever niet toegestaan een naar hem uitgeleende arbeidskracht zelf ter beschikking te stellen aan derden. In dit verband wordt onder "derde" mede verstaan doorlening aan een (rechts) persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden, zoals bedoeld in artikel 7: 691 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 16: INVLOED OP HET TARIEF DOOR (WIJZIGING VAN) FUNCTIE

1. Bij vaststelling van de beloning van de arbeidskracht wordt uitgegaan van de op dat moment van kracht zijnde CAO voor Bouwnijverheid.

2. De uurbeloning, zoals deze door Prins Personeel BV bij aanvang van de arbeidsverhouding is vastgesteld, geschiedt mede aan de hand van de functieomschrijving, welke van opdrachtgever wordt verkregen. Indien op enig moment wordt vastgesteld, dat deze functieomschrijving niet overeenstemt met de functie in kwestie, zal Prins Personeel BV de beloning corrigeren overeenkomstig de juiste functieomschrijving en zal het aan opdrachtgever in rekening gebrachte tarief worden aangepast.

3. Wanneer gedurende een opdracht een functie wijzigt in die zin, dat deze functie overeenkomt met

werkzaamheden, welke lager geclassificeerd zijn, dan zal het aanvankelijk geldende tarief ongewijzigd blijven.

4. Het in de vorige leden van dit artikel bepaalde laat onverlet dat Prins Personeel BV en de arbeidskracht met de wijziging van de functie moeten hebben ingestemd. Opdrachtgever zal daartoe tijdig een voorstel tot wijziging van de functie aan Prins Personeel BV en de arbeidskracht voorleggen, alvorens daaraan uitvoering te geven. Wijziging van de functie tijdens de opdracht kan ook op verzoek van de arbeidskracht worden aangepast, indien de arbeidskracht op die aanpassing in redelijkheid afspraak kan maken en maakt.

ARTIKEL 17: VERHOGING VAN HET TARIEF ALS GEVOLG VAN WETTELIJKE LOON- EN/OF LASTENVERHOGINGEN EN/OF ALGEMENE KOSTENVERHOGINGEN

1. Indien tijdens de duur van een opdracht de beloning van een arbeidskracht hoger mocht worden als gevolg van een wijziging in de bepalingen in de CAO voor de Bouwnijverheid, dan wel een andere op Prins Personeel BV van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling, of van de daarin geregelde lonen of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift of voor zover anderszins overeengekomen, en/of indien tengevolge van een wijziging in voornoemde Cao's, dan wel een andere arbeidsvoorwaardenregeling, de arbeidsvoorwaarden van de arbeidskracht anderszins tot hogere kosten voor Prins Personeel BV leiden, en/of het werkgeversaandeel in premies ingevolge sociale verzekeringswetten of andere door Prins Personeel BV te betalen premies en pensioenpremies, ingevolge op grond van voornoemde Cao's, dan wel een andere op Prins Personeel BV van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling, of ter dekking van, voorheen onder sociale verzekeringswetten gedekte risico's, gesloten verzekeringen, worden verhoogd, en/of verhoging van de kosten voor Prins Personeel BV plaatsvindt indien andere sociale lasten en/of fiscale wetgeving mocht worden gewijzigd, of om enige andere reden de kosten worden verhoogd, staat het Prins Personeel BV vrij, het opdrachtgevertarief met genoemde verhogingen te vermeerderen en zal in dat geval die vermeerdering dien overeenkomstig door opdrachtgever verschuldigd zijn.

ARTIKEL 18: VERVANGING EN BEEINDIGING OPDRACHT

1. Ziekte, ongeval, beëindiging van de arbeidsovereenkomst welke tussen Prins Personeel BV en de arbeidskracht is

aangegaan of overlijden van de arbeidskracht geldt als overmacht voor Prins Personeel BV en dientengevolge is Prins Personeel BV nimmer gehouden tot vergoeding van enige schade, met dien verstande dat Prins Personeel BV, voor zover de aard van de te verrichten werkzaamheden dit toelaat, binnen redelijke termijn voor vervanging van de arbeidskracht zal trachten zorg te dragen.

2. Elke opdracht eindigt van rechtswege op het tijdstip dat Prins Personeel BV de arbeidskracht niet meer te werk kan stellen aan opdrachtgever doordat de overeenkomst tussen Prins Personeel BV en arbeidskracht is geëindigd en niet direct aansluitend wordt voortgezet.

3. Mocht een arbeidskracht, voor zover mogelijk, worden vervangen door een andere arbeidskracht dan blijven onverkort de verplichtingen van opdrachtgever uit de opdracht betreffende de eerstgenoemde arbeidskracht bestaan, voor zover deze opdracht niet is beëindigd.

ARTIKEL 19: VOORKOMING VAN ONTOELAATBARE DISCRIMINATIE

1. Bij de werving, selectie en het tewerkstellen van arbeidskrachten aan opdrachtgever neemt Prins Personeel BV in acht de wettelijke bepalingen, de CAO voor Bouwnijverheid, de opdracht en de toepasselijke (algemene) voorwaarden en laat zich bij het maken van onderscheid uitsluitend leiden door redelijke functionele eisen.

2. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras of welke

grond dan ook, zullen niet-relevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet dooropdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door Prins Personeel BV worden meegewogen.

ARTIKEL 20: ARBEIDSRECHTELIJKE MAATREGELEN, WETTELIJKE RECHTEN EN MEDEZEGGENSCHAP

1. Arbeidsrechtelijke maatregelen betreffende de arbeidskracht van Prins Personeel BV, die in het kader van de opdracht werkzaamheden verricht bij opdrachtgever, kunnen uitsluitend door Prins Personeel BV jegens de arbeidskracht genomen worden.

2. In navolging van Prins Personeel BV is opdrachtgever gehouden om zich te conformeren aan wettelijke rechten van de arbeidskracht, die in het kader van de opdracht werkzaamheden verricht bij opdrachtgever.

3. Indien de arbeidskracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van opdrachtgever, is opdrachtgever gehouden het opdrachtgevertarief over de uren waarin de arbeidskracht werkzaamheden in verband met het uitoefenen van medezeggenschap verricht onder werktijd aan Prins Personeel BV te voldoen.

ARTIKEL 21: BESCHERMING PERSOONS-GEGEVENS

1. Opdrachtgever zal alle geregistreerde persoonlijke gegevens van de arbeidskracht, die voor en gedurende de opdracht door Prins Personeel BV kenbaar worden gemaakt, vertrouwelijk behandelen conform de daarvoor geldende wetgeving.

2. Opdrachtgever zal de arbeidskracht op de hoogte brengen van eventueel betreffende deze arbeidskracht geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welke doeleinden deze gegevens worden verwerkt.

ARTIKEL 22: GEHEIMHOUDING

1. Partijen zullen over en weer alles doen wat redelijkerwijs mogelijk en nodig is om geheimhouding te verzekeren met betrekking tot gegevens en kennis omtrent bedrijfsaangelegenheden van partijen, waarvan partijen kennis nemen bij de uitvoering van de opdracht. Prins Personeel BV aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het niet naleven van de geheimhoudingsplicht door de arbeidskracht.

AANVULLENDE BEPALING VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

Artikel 23 is alleen van toepassing op die opdrachten, waarin uitdrukkelijk wordt gesproken over het ter beschikkingstellen van uitzendkrachten door Prins Personeel BV aan opdrachtgever.

ARTIKEL 23 DUUR VAN DE OPDRACHT; WIJZE EN TERMIJNEN VAN BEEINDIGING

Ten aanzien van de duur (en de eventuele beëindiging) van een opdracht, gedurende welke Prins Personeel BV aan opdrachtgever een uitzendkracht levert en deze uitzendkracht voor opdrachtgever werkzaam zal zijn, gelden de volgende regels:

1. Is voor de duur van een opdracht niet vooraf een bepaalde tijd vastgesteld, dan kan Opdrachtgever de opdracht, indien de opdracht twee maanden of langer heeft geduurd, beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van veertien kalenderdagen.

2. Het niet in acht nemen van de overeengekomen duur of van de termijn van beëindiging, 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 uitzendkracht gedurende die termijn te laten doorwerken, of tot het betalen aan Prins Personeel BV van een vergoeding, gelijk aan het tarief, dat Prins Personeel BV, indien de uitzendkracht 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 tweede lid van dit artikel, geldt als dag van de kennisgeving der beëindiging van de opdracht door opdrachtgever de datum van het poststempel der zending van de schriftelijke kennisgeving door opdrachtgever van de beëindiging, Op opdrachtgever rust de bewijslast dat tijdig is opgezegd.

4. In alle gevallen van aankondiging van beëindiging van de opdracht aan Prins Personeel BV moet opdrachtgever tevens gelijktijdige aankondiging doen van het einde van de opdracht aan de uitzendkracht.

5. Elke opdracht eindigt van rechtswege onverwijld na de melding van de uitzendkracht aan Prins Personeel BV of opdrachtgever dat hij of zij niet in staat is

de uitzendarbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval. De opdrachtgever verzoekt, onverwijld na de melding dat de uitzendkracht arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, de terbeschikkingstelling van die uitzendkracht onmiddellijk te beëindigen. Voor zover nodig, wordt opdrachtgever geacht de beëindiging van de terbeschikkingstelling te hebben verzocht, onder de gehoudenheid

op eerste verzoek van Prins Personeel BV schriftelijk aan Prins Personeel BV te bevestigen dat opdrachtgever verzocht heeft de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht te beëindigen onmiddellijk na diens melding van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, zoals hiervoor bedoeld.

6. De opdracht kan worden ontbonden, indien:

- opdrachtgever in staat van faillissement wordt verklaard of aan opdrachtgever (voorlopig) surseance van betaling wordt verleend; - de wettelijke schuldsanering ten aanzien van opdrachtgever van toepassing wordt verklaard.
- opdrachtgever in verzuim is met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de opdracht en de daaraan verbonden voorwaarden;
- (de aandeelhouders van) opdrachtgever besluit(en) tot gehele of gedeeltelijke staking of overdracht van de onderneming van opdrachtgever of gehele of gedeeltelijke overdracht van de aandelen in het kapitaal van opdrachtgever of tot ontbinding van opdrachtgever

Een dergelijke beëindiging laat onverlet het recht van Prins Personeel BV volledige schadevergoeding van opdrachtgever te vorderen.

7. De beëindiging van de opdracht als bedoeld in lid 6 van dit artikel is een gevolg van een ontbinding, die toerekenbaar is aan opdrachtgever. De ontbinding vindt zijn oorzaak in een gedraging/misdraging van opdrachtgever, die tussen partijen geldt als wilsverklaring bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 BW; de ontbinding wordt beschouwd als een verzoek van opdrachtgever tot beëindiging van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht. Op eerste verzoek van Prins Personeel BV bevestigt opdrachtgever schriftelijk per de datum van de ontbinding beëindiging van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht te hebben verzocht, zoals hiervoor bedoeld.

8. Opdrachtgever zal na beëindiging van de opdracht de betrokken uitzendkracht niet meer toelaten tot zijn onderneming, tenzij dit geschiedt na overleg ter zake en met verkregen toestemming van Prins Personeel BV, of op basis van een arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en de gewezen uitzendkracht.

Aanvullende bepaling voor het tewerkstellen van detacheringkrachten

Artikel 24 is alleen van toepassing op die opdrachten, waarin uitdrukkelijk wordt gesproken over het tewerkstellen van detacheringkrachten aan opdrachtgever.

ARTIKEL 24: TOTSTANDKOMING, DUUR EN BEËINDIGING VAN DE OPDRACHT

1. Ter bevestiging wordt er door Prins Personeel BV een opdracht in tweevoud opgemaakt en ondertekend aan opdrachtgever toegezonden.

2. Prins Personeel BV en opdrachtgever zijn aan de inhoud van een opdracht eerst gebonden nadat deze door opdrachtgever voor akkoord is bijgetekend en door Prins Personeel BV is terugontvangen.

3. De opdracht wordt verstrekt voor de overeengekomen duur. De opdracht eindigt automatisch door het verstrijken van de overeengekomen duur of zoveel eerder als gevolg van tussentijdse beëindiging of ontbinding, zoals omschreven in lid 5 en lid 6 van dit artikel.

4. Opdrachtgever zal na beëindiging van de opdracht de betrokken detacheringkracht niet meer toelaten tot zijn onderneming, tenzij dit geschiedt na overleg ter zake en met verkregen toestemming van Prins Personeel BV, of op basis van een arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en de gewezen detacheringkracht.

5. Indien opdrachtgever de opdracht tussentijds wenst te beëindigen, zal deze beëindiging pas ingaan nadat Prins Personeel BV een andere werkring voor de betrokken detacheringkracht heeft gevonden, dan wel nadat de arbeidsovereenkomst op rechtmatige wijze is beëindigd.

6. De opdracht kan worden ontbonden indien:

– opdrachtgever in staat van faillissement wordt verklaard of aan opdrachtgever (voorlopig) surseance van betaling wordt verleend;

– de wettelijke schuldsanering ten aanzien van opdrachtgever van toepassing wordt verklaard;

- opdrachtgever in verzuim is met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de opdracht en de daaraan verbonden voorwaarden;
- (de aandeelhouders van) opdrachtgever besluit(en) tot gehele of gedeeltelijke staking of overdracht van de onderneming van opdrachtgever of gehele of gedeeltelijke overdracht van de aandelen in het kapitaal van opdrachtgever of tot ontbinding van opdrachtgever.

Een dergelijke beëindiging laat onverlet het recht van Prins Personeel BV volledige schadevergoeding van opdrachtgever te vorderen.

7. Indien een detacheringkracht als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht, zal voor zover niet anders is overeengekomen, voor de duur van de arbeidsongeschiktheid geen facturering plaatsvinden. De door de arbeidskracht tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid opgebouwde vakantierechten worden wel gefactureerd.

8. In aanvulling op het bepaalde in artikel 12, wordt het vastgestelde tarief, indien door buiten Prins Personeel BV gelegen oorzaken (onwerkbaar weer, vorstverlet staking, bedrijfssluiting, brand, onvoorziene technische complicaties en/of uitsluiting, etc.) bij opdrachtgever geen werk beschikbaar is, of minder dan overeengekomen, onverkort doorgefactureerd.

ARTIKEL 25: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Prins Personeel BV is jegens opdrachtgever gerechtigd al datgene te doen of na te laten waartoe Prins Personeel BV door of in verband met enig voorschrift van de overheid of daarmee gelijk te stellen organisatie verplicht is, ook indien dit alleen voor Prins Personeel BV verplicht is, en zal ter zake niet jegens opdrachtgever aansprakelijk zijn.

2. Mocht in de toekomst tussen opdrachtgever en Prins Personeel BV 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 Prins Personeel BV de als dan ontstane situatie in goed overleg tot een oplossing trachten te brengen.

3. 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.

4. Het zich neerleggen door een der partijen bij een schending door de andere partij van een van diens verplichtingen impliceert niet het doen van afstand door eerstbedoelde partij van haar uit de verplichting voortvloeiende rechten.

5. Opdrachtgever verplicht zich ter zake van de in deze algemene voorwaarden genoemde en op opdrachtgever van toepassing zijnde aansprakelijkheden een adequate verzekering af te sluiten. Opdrachtgever dient op verzoek van Prins Personeel BV de risicodekking op overtuigende wijze aan te tonen.

6. Alle offertes, aanvragen, opdrachtbevestigingen en overeenkomsten met opdrachtgevers zijn onderworpen aan Nederlands recht.

7. Prins Personeel BV zal zich, uiteraard met inachtneming van al het geen vermeld in deze algemene voorwaarden, inspannen om opdrachtgever naar haar beste vermogen van dienst te zijn.

8. Alle geschillen tussen partijen voortvloeiende uit een offerte, aanvraag, opdrachtbevestiging en overeenkomst die niet in goed onderling overleg kunnen worden opgelost, zullen uitsluitend worden berecht door de bevoegde rechter te Eindhoven, tenzij de kantonrechter ter zake een zodanig geschil bevoegd is.