Algemene Voorwaarden

Inhoud

Inleiding & toelichting 3

I Inleidende bepalingen 3
Artikel 1: Werkingssfeer 6
Artikel 2: Definities 6

II Opdracht 9
Artikel 3: Aangaan, duur en einde opdracht 9
Artikel 4: Nakoming opdracht 10

III Werving en selectie 11
Artikel 5: Werving en selectie kandidaten 11
Artikel 6: Honorarium 12
Artikel 7: Inspanningsverbintenis; exoneratie 12
Artikel 8: Garantieregeling 13

IV De terbeschikkingstelling van medewerkers 14
Artikel 9: Terbeschikkingstelling 14
Artikel 10: Vervanging en beschikbaarheid 15
Artikel 11: Arbeidsomvang en werktijden medewerkers 15
Artikel 12: Functie en beloning medewerkers 16
Artikel 13: Goede uitoefening van leiding en toezicht medewerkers 18
Artikel 14: Arbeidsomstandigheden medewerkers 19
Artikel 15: Tarieven terbeschikkingstelling medewerkers 20
Artikel 16: Tijdverantwoording 21
Artikel 17: Indiensneming medewerker door opdrachtgever 22
Artikel 18: Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs 23

V Algemene bepalingen 24
Artikel 19: Facturatie en betaling 24
Artikel 20: Aansprakelijkheid van Stijen Event Personeel 25
Artikel 21: Verzekering 26
Artikel 22: Intellectuele eigendom 26
Artikel 23: Geheimhouding 27
Artikel 24: Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever 27
Artikel 25: Voorkoming van discriminatie 28
Artikel 26: Medezeggenschap 28
Artikel 27: Privacy 28
Artikel 28: Gebruik ICT-middelen 29
Artikel 29: Werking en beschikbaarheid ICT-middelen 31
Artikel 30: Beveiliging 31
Artikel 31: ICT-middelen en informatie 32
Artikel 32: Voorgeschreven ICT middelen of diensten van leverancier van opdrachtgever 32
Artikel 33: Economische sancties 33
Artikel 34: Toepasselijk recht en forumkeuze 33
Artikel 35: Slotbepaling 33

Inleiding & toelichting

Algemeen

De algemene voorwaarden van Stijen Event Personeel zijn van toepassing op de werving, de selectie en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten en daarmee samenhangende dienstverlening. Deze voorwaarden zijn mede gebaseerd op de Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).

Tussen jou en Stijen Event Personeel bestaat een (overeenkomst van) opdracht, waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn. De belangrijkste onderwerpen uit de algemene voorwaarden worden hierna kort toegelicht.

Werving en selectie

De werving en/of selectie kan gericht zijn op uitzending/detachering van de kandidaat of op de rechtstreekse indiensttreding van de kandidaat bij jouw organisatie. Dit is afhankelijk van jouw wensen.

In beide gevallen zal Stijen Event Personeel zich inspannen tijdig een geschikte kandidaat voor je te vinden, die voor de afgesproken periode voor je blijft werken. Stijen Event Personeel is deskundig op dit gebied en doet in dit kader zijn uiterste best om de wensen van haar opdrachtgevers, bijvoorbeeld die ten aanzien van opleiding, vaardigheden en beschikbaarheid, zo goed mogelijk te honoreren. De arbeidsmarkt is echter te grillig om de garantie te kunnen geven dat dat altijd lukt. Daarnaast is Stijen Event Personeel afhankelijk van de opdrachtgevers, de aard van het werk en de wensen van de kandidaat. Je beslist zelf of je een door Stijen Event Personeel voorgedragen kandidaat op uitzend- of detacheringsbasis inzet of zelf in dienst neemt.

Leiden de wervings- en/of selectie inspanningen van Stijen Event Personeel tot een arbeidsverhouding tussen jou en de kandidaat, dan betaal je een eenmalige vergoeding.
Bij uitzending/detachering is het tarief voor de werving en/of selectie opgenomen in het door jou verschuldigde uurtarief. Wil Stijen Event Personeel haar investeringen in werving, selectie en binding van medewerkers kunnen terugverdienen, dan is wel nodig dat de medewerker vervolgens ook daadwerkelijk gedurende enige tijd aan jou ter beschikking gesteld kan worden. Er geldt daarom wel een minimale termijn, voordat je een ingeleende medewerker zelf in dienst kunt nemen. Wil je de medewerker toch eerder in dienst nemen, dan kan dat. Je betaalt dan wel een vergoeding.

Uitzending en detachering

Driehoeksverhouding

De inhoud van deze algemene voorwaarden is grotendeels terug te voeren op het bijzondere karakter van de uitzendverhouding, die bijvoorbeeld wezenlijk verschilt van het leveren van goederen of het aannemen van werk. Bij de uitzendverhouding zijn 3 partijen betrokken: de opdrachtgever, de medewerker en de uitzendonderneming. Voor een goed begrip van de verhouding tussen alle betrokken partijen en het hoe en waarom van deze algemene voorwaarden is het volgende van belang.

Tussen de medewerker en Stijen Event Personeel bestaat een uitzendovereenkomst. Dit is een bijzondere arbeidsovereenkomst, waarbij de medewerker door Stijen Event Personeel aan jou ter beschikking wordt gesteld om onder jouw leiding en toezicht werkzaamheden te gaan verrichten. De medewerker is dus formeel in dienst van Stijen Event Personeel. De medewerker is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met ‘uitzendbeding’, een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd of een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Zolang het uitzendbeding van toepassing is eindigt de uitzendovereenkomst als je de uitzending beëindigt (of bij ziekmelding). Is de medewerker werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, dan betekent het einde van de uitzending niet automatisch het einde van de overeenkomst tussen de medewerker en Stijen Event Personeel. Doorgaans wordt dan gesproken over 'detachering'. In de algemene voorwaarden vind je dit begrip overigens niet terug. Daarin is aangesloten bij de wettelijke terminologie ('uitzendovereenkomst', 'terbeschikkingstelling'). De rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de medewerker zijn geregeld in de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten. Kern van deze CAO is dat de medewerker meer rechten opbouwt naarmate hij langer voor de uitzendonderneming werkt.

Tussen jou en Stijen Event Personeel bestaat een (overeenkomst van) opdracht, op basis waarvan een medewerker ter beschikking wordt gesteld. Tussen de medewerker en jou als opdrachtgever bestaat geen (arbeids)overeenkomst. De medewerker is echter wel feitelijk bij jou als opdrachtgever werkzaam. Leiding over en toezicht op de werkzaamheden liggen dan ook bij jou.

Uitoefening van leiding en toezicht/aansprakelijkheid

Iedere uitzendonderneming is voor een aantal (wettelijke) verplichtingen, die voortvloeien uit de formele werkgeversrol, afhankelijk van de opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan de beëindiging van de uitzending 'op verzoek van de opdrachtgever', het naleven van de regels omtrent arbeidstijden, het verstrekken van informatie over de functie en je beloningsregeling en het verstrekken van een zogenoemd Arbodocument aan de medewerker. Stijen Event Personeel moet erop kunnen rekenen dat je, waar nodig, jouw medewerking verleent.

Zoals hiervoor vermeld liggen leiding over en toezicht op de (uitvoering van de) werkzaamheden door de medewerker bij jou als opdrachtgever. Stijen Event Personeel heeft geen invloed op de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden verricht. Je bent dan ook verantwoordelijk voor het werk en de werkomstandigheden. Je wordt geacht een medewerker van Stijen Event Personeel net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als jouw eigen werknemers. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld dat de opdrachtgever wordt beschouwd als de werkgever van de aan hem ter beschikking gestelde medewerkers. In het verlengde van deze verantwoordelijkheid is de opdrachtgever ook aansprakelijk als zich schade voordoet. Wij adviseren je jouw verzekeringspolis hierop na te zien en zo nodig aan te passen.

De duur van de opdracht

De duur van de opdracht wordt zo goed mogelijk met je afgestemd. Er zijn twee m ogelijkheden:

- Een opdracht voor een vaste periode ('bepaalde tijd'): deze kan tussentijds niet beëindigd worden, tenzij de medewerker werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding of nadrukkelijk is afgesproken dat tussentijdse opzegging wel is toegestaan;
- Een opdracht voor een nog onbekende periode ('onbepaalde tijd'): deze kan altijd – met inachtneming van een opzegtermijn – worden beëindigd, tenzij juist is afgesproken dat dat gedurende een bepaalde periode niet kan.

De opzegtermijn bedraagt, afhankelijk van de dienst en de duur van de (verlengde) opdracht, 15 of 30 dagen. Werving- en selectieopdrachten zijn onmiddellijk opzegbaar.
In alle gevallen geldt dat de opdracht kan worden beëindigd als de andere partij zich toerekenbaar niet aan de afspraken houdt of in betalingsonmacht verkeert (bijvoorbeeld in geval van faillissement). Ook eindigt de opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie

tussen Stijen Event Personeel en de medewerker, bijvoorbeeld omdat de medewerker elders een baan vindt.

Tarieven

Bij uitzending en detachering omvat het door jou te betalen tarief de kosten van de uitzendarbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies etc.) en een marge. De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden vastgesteld met inachtneming van de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten en de wet. Op grond van die CAO heeft iedere medewerker - in beginsel - recht op dezelfde beloning (dit geldt overigens alleen voor de beloningselementen die deel uitmaken van de zogenaamde "inlenersbeloning'. Deze bestaat op 3 januari 2022 uit het salaris, periodieke en algemene loonsverhogingen, evt. ATV, toeslagen, vergoeding reisuren/reistijd, eenmalige uitkeringen en kostenvergoedingen) als je eigen werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen.

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen, is Stijen Event Personeel afhankelijk van jouw informatie over de functie, de toepasselijke beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. Op grond van die informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd.

Aangezien de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, CAO wijzigingen, wijzigingen in premies of een stijging van de door Stijen Event Personeel te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, ziekteverzuim en dergelijke, is Stijen Event Personeel gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

Bij werving en selectie (gericht op een dienstverband tussen jou en de kandidaat) wordt eenmalig een vergoeding in rekening gebracht.

De tarieven kunnen jaarlijks geïndexeerd worden in verband met een (verwachte) toename van de algemene kosten van de bedrijfsvoering.

Indien bepaalde kostenvergoedingen aan jou in rekening worden gebracht, stijgen deze alleen indien de betreffende kostenvergoeding daadwerkelijk toeneemt.

Betaling en facturatie

Bij uitzending en detachering geschiedt de uitbetaling en facturering aan de hand van de tijdverantwoording en de afspraken die, in deze voorwaarden en in de opdrachtbevestiging/overeenkomst zijn gemaakt over de te factureren uren. Je bent verantwoordelijk voor de juistheid van de daarin vermelde gegevens. Doorgaans vindt de tijdverantwoording digitaal plaats. Je krijgt dan via het clientportal urenoverzichten aangeboden. Die zijn gebaseerd op de door de medewerkers – ook via de portal – aangeleverde tijdverantwoording en de gemaakte afspraken. Het is belangrijk dat je het urenoverzicht /de gerealiseerde planning uiterlijk op de dinsdag na afloop van de werkweek, waarop dit overzicht betrekking heeft, controleert en zo nodig corrigeert. Doe je dat niet tijdig, dan gaan wij ervan uit dat de aangeboden urenoverzichten akkoord zijn en wordt op basis daarvan wekelijks verloond en gefactureerd.

Om de kosten van de voorfinanciering in de hand te houden, kent Stijen Event Personeel een betalingstermijn van 14 dagen. Ook voor werving en selectie en overige dienstverlening wordt een betalingstermijn van 14 dagen gehanteerd.

I Inleidende bepalingen

Artikel 1: Werkingssfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten tussen Stijen Event Personeel en de opdrachtgever betreffende diensten van Stijen Event Personeel voor zover deze voorwaarden naar hun aard en inhoud toepasbaar zijn op de betreffende dienst. Deze algemene voorwaarden kennen algemene bepalingen en bepalingen die alleen betrekking hebben op een specifieke dienst. Voor zover een (deel van een) specifieke bepaling strijdig is met een algemene bepaling, gaat (dat deel van) die specifieke bepaling voor op de algemene bepaling.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door Stijen Event Personeel uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk door Stijen Event Personeel bevestigd of schriftelijk met Stijen Event Personeel overeengekomen. Dergelijke afwijkende afspraken gelden uitsluitend voor de opdracht(en) of overige overeenkomst(en), waarop zij van toepassing zijn verklaard.

Artikel 2: Definities

- **Aanbiedingen**: alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming van opdrachten of overige (raam) overeenkomsten, waaronder voorstellen, offertes en prijsopgaves;
- **Advies**: het verstrekken van adviezen aan de opdrachtgever op het gebied van personeels- en/ of organisatievraagstukken, bijvoorbeeld gericht op (strategische)personeelsplanning en kostenbesparingen, en alle werkzaamheden die ter voorbereiding of uitvoering van die adviezen door Stijen Event Personeel worden verricht, zoals het doen van onderzoek, het maken van rapportages of analyses, het geven van trainingen en het coördineren van de implementatie van de adviezen;
- **Allocatiegroep**: deze groep staat omschreven in de CAO en bestaat uit medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die - naar keuze van Stijen Event Personeel - kunnen worden beloond conform de CAO-beloning of de inlenersbeloning;
- **Arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en kandidaat of medewerker**: een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht tussen de opdrachtgever en kandidaat of medewerker, dan wel:
    - een ambtelijke aanstelling van de kandidaat of medewerker bij de opdrachtgever;
    - de inhuur van de kandidaat of medewerker door de opdrachtgever via een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
    - een arbeidsverhouding tussen de kandidaat of medewerker met een door de opdrachtgever aangewezen of met hem in een groep verbonden derde. Een en ander ongeacht de aard van het door de kandidaat of medewerker te verrichten werk;
- **Cao**: de (ABU) Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten.
- **Dienst(en)**: de dienstverlening van Stijen Event Personeel gericht op de ter beschikkingstelling van medewerkers, werving en selectie en de daarmee samenhangende dienstverlening;
- **Economische sancties**: alle sanctionerende en/of economische maatregelen die voorkomen in wet- en regelgeving, verdragen en embargo's en andere besluiten van

instanties die relevant zijn voor Nederland, waaronder de Europese Unie en de Verenigde Naties;

- **Geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden**: de werktijden als bedoeld in artikel 7:655 lid 6 sub i 2° BW;
- **Geheel of grotendeels voorspelbare werktijden**: de werktijden als bedoeld in artikel 7:655 lid 6 sub i 1° BW;
- **ICT-middelen**: door Stijen Event Personeel bij de dienstverlening gebruikte technologische hulpmiddelen waartoe de opdrachtgever in het kader van de diensten direct of indirect toegang wordt gegeven, zoals (interactieve) websites, clientportal(s), computersystemen, tijdregistratiesystemen, software, koppelingen (application interfaces), applicaties (apps) en e-mail;
- **Inlenersbeloning**: de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de CAO[1];
- **Clientportal**: de niet openbare (gedeelten van de) websites van Stijen Event Personeel, voor zover toegankelijk voor opdrachtgevers in het kader van (de uitvoering van) een of meerdere diensten;
- **Kandidaat**: iedere natuurlijke persoon die door Stijen Event Personeel aan de opdrachtgever is voorgesteld, althans met wie de opdrachtgever via Stijen Event Personeel in contact is gekomen met het oog op ófwel het aangaan van een arbeidsverhouding met die kandidaat ófwel de terbeschikkingstelling van die persoon aan de opdrachtgever of een door deze met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde;
- **Medewerker**: iedere natuurlijke persoon, die door Stijen Event Personeel ter beschikking wordt gesteld aan één of meerdere opdrachtgevers, teneinde - op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW - werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van die opdrachtgever(s) of een door hem c.q. hen met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde. Omwille van de leesbaarheid wordt in deze voorwaarden telkens geschreven: ‘medewerker’, ‘hij’ en ‘hem’. Hiermee wordt ook de ‘medewerkster’, ‘zij’ en ‘haar’ bedoeld;
- **Opdracht**: de overeenkomst tussen de opdrachtgever en Stijen Event Personeel op grond waarvan een of meerdere dienst(en) door Stijen Event Personeel worden verricht. De opdracht tot werving en selectie betreft (telkens) een enkele kandidaat. De opdracht tot terbeschikkingstelling betreft (telkens) een enkele medewerker;
- **Opdrachtgever**: iedere natuurlijke of rechtspersoon met wie Stijen Event Personeel een opdracht of overige overeenkomst aangaat dan wel aan wie Stijen Event Personeel een aanbieding doet;
- **Oproep**: de oproep[2] van de medewerker voor het verrichten van werkzaamheden bij de opdrachtgever;

---

[1] De inlenersbeloning is – volgens de op 3 januari 2022 geldende cao – samengesteld uit de navolgende elementen:

1. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van Stijen Event Personeel - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
3. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag),ploegentoeslag en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen of vuilwerk);
4. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
5. Kostenvergoeding (voor zover Stijen Event Personeel deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie).
6. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald
7. Vergoeding van reisuren/reistijd verbonden aan het werk;
8. Eenmalige uitkeringen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
9. Thuiswerkvergoeding.

[2] Elke oproep en de eventuele intrekking/wijziging daarvan dient schriftelijk of digitaal te worden gedaan (bewijs terzake dient 5 jaar door de opdrachtgever bewaard te worden). De oproep dient de dagen en tijdstippen waarop de medewerker moet komen werken te vermelden.

- **Oproepovereenkomst**: een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a BW[3];
- **Planning**: het inplannen en oproepen van personeel, waaronder medewerkers, overig flexibel personeel en/ of eigen personeel van de opdrachtgever voor werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever;
- **Pre-employment screening**: achtergrondonderzoek naar een kandidaat door Stijen Event Personeel op verzoek van de opdrachtgever voor aanvang van de werkzaamheden;
- **Referentiedagen en -tijden**: de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten, zoals bedoeld in artikel 7:655 lid 6 sub i 2° BW;
- **Samenhangende dienstverlening**: dienstverlening die ondersteunend is aan of samenhangt met de dienstverlening van Stijen Event Personeel op het gebied van de terbeschikkingstelling van medewerkers en/of werving en selectie van kandidaten en - doorgaans in combinatie met voornoemde diensten, maar ook als zelfstandige opdracht - wordt uitgevoerd. Hieronder wordt bijvoorbeeld verstaan: het beschikbaar stellen van ICT-middelen, het verstrekken van managementinformatie, het verzorgen van de planning en het geven van advies;
- **Schriftelijk**: op schrift gesteld of door middel van (een) elektronische bericht(en), bijvoorbeeld via e-mail of de clientportals, uitgewisseld;
- **Tarief**: het door de opdrachtgever aan Stijen Event Personeel verschuldigde tarief voor de op grond van de opdracht verrichte of te verrichten dienst, exclusief BTW;
- **Terbeschikkingstelling**: het ter beschikking stellen van een medewerker om krachtens een opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de opdrachtgever of een door deze met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde;
- **Sanctielijsten**: overzichten van bedrijven, instellingen en personen die het onderwerp zijn van economische sancties;
- **Stijen Event Personeel**: Stijen Event Personeel VOF, die op basis van (een) opdracht(en) en/of (een) overige overeenkomst(en) met de opdrachtgever diensten, zoals gedefinieerd in dit artikel, verricht voor de opdrachtgever;
- **Uitzendbeding**: de schriftelijke bepaling in de uitzendovereenkomst met de medewerker en/ of in de CAO, inhoudende dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de medewerker door Stijen Event Personeel aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW);
- **Verplichte scholing**: scholing die noodzakelijk is om de overeengekomen functie te kunnen (blijven) uitoefenen, zoals bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW;
- **Vertrouwelijke informatie**: als zodanig door de verstrekkende partij aangemerkte informatie en informatie waarvan de ontvanger wist of redelijkerwijs had behoren te weten dat deze van vertrouwelijke aard is;
- **Week**: de kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- **Werving en selectie**: het werven en/of selecteren van een of meerdere kandidaten.

De oproep dient in beginsel steeds minimaal 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden te geschieden. Bij een oproep korter van tevoren kan de medewerker niet worden verplicht te komen werken. Dit geldt ook voor gewijzigde oproepen. Wordt de oproep korter dan 4 dagen van tevoren (deels) ingetrokken of gewijzigd dan heeft de medewerker recht op het loon dat hij/zij zou hebben ontvangen als hij conform de oproep zou hebben gewerkt.

[3] Bedoeld wordt de oproepovereenkomst als gedefinieerd in artikel 7:628a BW. Hiervan is sprake als:

1. De omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een vast aantal uren per periode van:
    - maximaal 1 maand; of
    - maximaal een jaar en het recht op loon gelijkmatig is gespreid over die periode; of
2. De medewerker geen recht heeft op loon als er geen werk voor hem/haar is.

II Opdracht

Artikel 3: Aangaan, duur en einde opdracht

1. De opdracht of overige overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan of door Stijen Event Personeel schriftelijk bevestigd. De opdracht is daarmee definitief, tenzij de opdrachtgever per omgaande en uiterlijk binnen 5 kalenderdagen na datum van de bevestiging schriftelijk aan Stijen Event Personeel meldt dat de bevestiging een onjuiste weergave bevat van hetgeen is overeengekomen.
2. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
   - óf voor een vaste periode;
   - óf voor een bepaalbare periode;
   - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.

   De 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. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn. Is schriftelijk geen opzegtermijn overeengekomen of door Stijen Event Personeel bevestigd dan geldt voor de opdracht tot terbeschikkingstelling van een medewerker een opzegtermijn van 15 kalenderdagen, tenzij de opdracht 18 maanden of langer heeft voortgeduurd, waarbij elkaar – zonder onderbreking van meer dan 6 maanden – opvolgende opdrachten geacht worden 1 opdracht te zijn. In dat geval bedraagt de opzegtermijn 30 kalenderdagen. De opdracht tot werving en selectie gericht op een arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de kandidaat kan met onmiddellijke ingang worden opgezegd. De opzegtermijn voor andere diensten bedraagt 30 kalenderdagen, tenzij schriftelijk anders overeengekomen of door Stijen Event Personeel bevestigd.
5. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen of door Stijen Event Personeel is bevestigd of tenzij de medewerker werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Indien de mogelijkheid van tussentijdse opzegging is overeengekomen, kunnen partijen schriftelijk opzeggen met inachtneming van de schriftelijk overeengekomen of bevestigde opzegtermijn. Is geen opzegtermijn overeengekomen of door Stijen Event Personeel bevestigd, dan gelden in de lid 4 genoemde opzegtermijnen.
6. Elke opdracht kan onmiddellijk, zonder enige opzegtermijn, door de andere partij worden opgezegd, indien:
   - de andere partij in verzuim is en de tekortkoming van de andere partij de opzegging rechtvaardigt;
   - de andere partij geheel of gedeeltelijk wordt overgenomen;
   - de andere partij geliquideerd is;
   - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of hiertoe een verzoek is gedaan; of
   - de andere partij in surseance van betaling verkeert of surseance van betaling heeft aangevraagd.

   De partij die op grond van dit artikel opzegt is niet schadeplichtig jegens de andere partij in verband met deze opzegging. Alle vorderingen van Stijen Event Personeel worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.

7. De opdrachtgever zal Stijen Event Personeel tijdig voor het einde van de opdracht laten weten of en zo ja, voor welke duur en onder welke overige voorwaarden hij de opdracht wil voortzetten of verlengen. Gaat het om een opdracht tot terbeschikkingstelling van een medewerker dan dient de opdrachtgever deze informatie te verstrekken:
    - uiterlijk 5 weken voor het einde van de opdracht, indien het een opdracht voor bepaalde tijd betreft;
    - uiterlijk 3 werkdagen nadat Stijen Event Personeel de opdrachtgever hierom gevraagd heeft, indien het een opdracht voor onbepaalde tijd betreft.

   Hierbij zal de opdrachtgever tevens aangeven of hij bij voortzetting of verlenging van de opdracht dezelfde medewerker wil behouden. Stijen Event Personeel zal elk verzoek tot voortzetten of verlenging in behandeling nemen en beoordelen of en onder welke voorwaarden zij op dit verzoek ingaat.
8. Bepalingen die naar hun aard bedoeld zijn om na het einde van de opdracht voort te duren, zoals de bepalingen met betrekking tot betaling, aansprakelijkheid, intellectuele eigendom, geheimhouding, privacy en toepasselijk recht blijven na het einde van de opdracht van kracht.

Artikel 4: Nakoming opdracht

1. Stijen Event Personeel is gehouden zich in te spannen om de opdracht en/ of overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving. Indien en voor zover Stijen Event Personeel deze verplichting niet nakomt, is Stijen Event Personeel gehouden tot vergoeding van de daaruit rechtstreeks voortvloeiende schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij Stijen Event Personeel en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Stijen Event Personeel.
2. De opdrachtgever verstrekt aan Stijen Event Personeel tijdig alle benodigde informatie en verleent aan Stijen Event Personeel alle redelijkerwijs te verlangen medewerking om Stijen Event Personeel in staat te stellen de opdracht en/of de overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Door Stijen Event Personeel in het kader van de diensten - anders dan in een opdracht(bevestiging), overige overeenkomst of factuur - verstrekte informatie, zoals informatieve presentaties, rapportages, suggesties en tips, zijn uitsluitend ter informatie van de opdrachtgever bedoeld. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend anders dan bij deze voorwaarden bepaald.

III Werving en selectie

Artikel 5: Werving en selectie kandidaten

1. Stijen Event Personeel zal de werving en selectie van kandidaten verrichten op basis van een opdracht tot werving en selectie gericht op een arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de kandidaat of op basis van een opdracht tot terbeschikkingstelling van de kandidaat aan de opdrachtgever. De opdrachtgever maakt bij de opdracht kenbaar of hij de werving en selectie wenst van een kandidaat met het oog op het aangaan van een arbeidsverhouding met die kandidaat of met het oog op de terbeschikkingstelling van die kandidaat aan de opdrachtgever.
2. Werving en selectie is de opdracht waarbij Stijen Event Personeel één of meer geschikt geachte kandidaten ten behoeve van indiensttreding bij de opdrachtgever selecteert en mondeling of schriftelijk bij die opdrachtgever introduceert. Van een succesvolle vervulling van zo een opdracht is sprake indien en zodra een door Stijen Event Personeel bij de opdrachtgever voorgestelde kandidaat aldaar in dienst treedt.
3. Onder indiensttreding wordt mede begrepen elke vergelijkbare vorm van feitelijke tewerkstelling van een door Stijen Event Personeel geïntroduceerde kandidaat (bijv. als opdrachtnemer, als vennoot, als detacheringskracht, enz.), al of niet via een derde en al of niet bij een andere vestiging van opdrachtgever en/of bij een aan zijn organisatie gelieerde onderneming.
4. Onder een succesvolle vervulling van de opdracht tot werving en selectie wordt eveneens begrepen het geval dat een door Stijen Event Personeel aan de opdrachtgever, voorgestelde kandidaat binnen 12 maanden na die introductie in dienst treedt of anderszins en/of, al dan niet via derden, op enigerlei wijze werkzaam is bij de opdrachtgever of bij een daaraan gelieerde onderneming. Tenzij opdrachtgever terzake vooraf een nadrukkelijk voorbehoud heeft gemaakt, is het tarief eveneens verschuldigd indien de door Stijen Event Personeel geïntroduceerde kandidaat bij opdrachtgever via een sollicitatie of anderszins in meer of mindere mate bekend mocht blijken te zijn.
5. Stijen Event Personeel kan ook uit eigen beweging, zonder een daartoe strekkende opdracht of verzoek van de opdrachtgever, potentieel geschikte kandidaten aan de opdrachtgever aanbieden met het oog op (mogelijke) vacatures.
6. Stijen Event Personeel is gerechtigd bij de werving van kandidaten voor de opdrachtgever kosteloos gebruik te maken van de handelsnaam en het logo/merk van de opdrachtgever.
7. De opdrachtgever verstrekt Stijen Event Personeel tijdig alle voor de goede uitvoering van de opdracht en/ of overige overeenkomst relevante informatie, waaronder een accurate omschrijving van de functie, de vereiste en gewenste kwalificaties, (een indicatie van) het salaris, werktijden, arbeidsomvang, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
8. Stijen Event Personeel bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de kandidaten, welke kandidaten zij aan de opdrachtgever voorstelt. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde kandidaat af te wijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren. De keuze welke kandidaat ter beschikking kan worden gesteld, wordt gemaakt door de opdrachtgever, tenzij Stijen Event Personeel met de opdrachtgever is overeengekomen dat Stijen Event Personeel de selectie van de kandidaat verricht namens de opdrachtgever.

Artikel 6: Honorarium

1. Stijen Event Personeel werkt op basis van '*no cure no pay'*, waarbij het tarief alleen verschuldigd is in geval van succesvolle vervulling, waaronder wordt verstaan ondertekening arbeidscontract van de door Stijen Event Personeel aangedragen kandidaat, eventueel op de wijze als bepaald in artikel 5 lid 4, of op basis van een tarief dat in rekening wordt gebracht bij een (andere) succesvolle vervulling.
2. De opdrachtgever is voor de werving en selectie gericht op een arbeidsverhouding tussen hem en de kandidaat het in de opdracht(bevestiging) vermelde tarief aan Stijen Event Personeel verschuldigd. Bij gebreke van de vermelding van een tarief in de opdracht(bevestiging) is de opdrachtgever de in de aanbieding van Stijen Event Personeel vermelde vergoeding verschuldigd. Is ook in de aanbieding geen tarief vermeld, dan bedraagt het tarief 25% van het tussen de kandidaat en de opdrachtgever overeengekomen bruto jaarsalaris plus emolumenten, omgerekend naar een werkweek van 40 uur, en omgerekend naar een heel jaar (12 maanden) indien de arbeidsverhouding voor minder dan een jaar wordt aangegaan. Onder emolumenten wordt in dit kader verstaan: vakantiebijslag, een dertiende maand, tantième, bonussen en provisies, onkostenvergoedingen en verder alle als zodanig te kwantificeren uitkeringen en employee benefits. Dit wordt vermeerderd met BTW.
3. Voor de bedrijfsonderdelen en beroepsgroepen zoals vermeld in artikel 17 lid 9 sub a bedraagt het tarief in afwijking van artikel 6 lid 2, 37,5% van het voor de functie van de kandidaat bij een voltijds dienstverband geldende jaarsalaris inclusief vakantiebijslag.
4. Het tarief, vermeerderd met BTW, wordt gefactureerd op het moment dat de arbeidsovereenkomst door de opdrachtgever en de kandidaat is getekend of, indien wordt verzuimd de arbeidsovereenkomst tijdig te tekenen, in de eerste week van de aanstelling van de geselecteerde kandidaat.
5. Het tarief is inclusief de kosten van de door Stijen Event Personeel gebruikelijk ingezette wervingsmiddelen en -activiteiten. Het tarief is exclusief de kosten, verbonden aan aanvullende - in overleg met de opdrachtgever toegepaste wervingsmiddelen of -activiteiten alsmede door de kandidaat in verband met de selectieprocedure gemaakte reis- en/of verblijfskosten. Deze kosten worden separaat en onafhankelijk van de uitkomst van de bemiddeling in rekening gebracht, ook indien de opdrachtgever de opdracht opzegt of intrekt zonder dat hij een arbeidsverhouding is aangegaan met een door Stijen Event Personeel voorgestelde kandidaat.
6. De opdrachtgever is gehouden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 14 dagen na een daartoe gedaan verzoek door Stijen Event Personeel de gegevens te verstrekken, noodzakelijk voor de bepaling van het tarief en de startdatum van de door Stijen Event Personeel geselecteerde kandidaat. Indien de opdrachtgever niet tijdig, onvoldoende of onjuiste gegevens verstrekt, is Stijen Event Personeel gerechtigd de hoogte van het bruto jaarsalaris en de startdatum te schatten en conform die schatting te factureren.

Artikel 7: Inspanningsverbintenis; exoneratie

1. Stijen Event Personeel zal zich inspannen tijdig een potentieel geschikte kandidaat aan te bieden. Stijen Event Personeel schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Stijen Event Personeel om welke reden dan ook niet of niet tijdig een kandidaat kan aanbieden. Stijen Event Personeel is niet aansprakelijk, indien een door haar voorgestelde kandidaat:

a. om welke reden dan ook niet als uitzendkracht ter beschikking kan worden gesteld aan de opdrachtgever; of
b. geen arbeidsverhouding met de opdrachtgever wenst aan te gaan of een aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) weer beëindigt.

2. Stijen Event Personeel is niet aansprakelijk voor schade in verband met het inzetten van kandidaten en medewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen en verwachtingen, tenzij die schade aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Stijen Event Personeel bij de selectie.
3. Indien de opdrachtgever Stijen Event Personeel heeft verzocht een pre-employment screening uit te voeren en de screening is niet voor aanvang van de terbeschikkingstelling gereed en de opdrachtgever verzoekt Stijen Event Personeel desondanks om de medewerker de werkzaamheden aan te laten vangen, kan Stijen Event Personeel voor die periode niet aansprakelijk worden gesteld.

Artikel 8: Garantieregeling

1. Indien een door Stijen Event Personeel bemiddelde kandidaat binnen één maand na indiensttreding niet meer bij de opdrachtgever in dienst is, zal Stijen Event Personeel, mits de opdrachtgever aan al zijn betalingsverplichtingen jegens Stijen Event Personeel heeft voldaan, eenmalig, naar beste vermogen, een nieuwe kandidaat trachten te werven en te selecteren voor dezelfde functie waarin, en tegen een vergelijkbaar salaris waarvoor de eerste kandidaat bij de opdrachtgever werkzaam is geweest. De procedure conform de oorspronkelijke opdrachtbevestiging zal hiertoe opnieuw worden opgestart.
2. Indien de opdrachtgever van de garantieregeling gebruik wenst te maken, dient hij Stijen Event Personeel binnen 14 (veertien) dagen na beëindiging van het dienstverband met de eerste kandidaat daarvan schriftelijk in kennis te stellen, bij gebreke waarvan de opdrachtgever op het bepaalde in dit artikel geen beroep (meer) kan doen.
3. Indien Stijen Event Personeel binnen 3 maanden na beëindiging van het dienstverband met de eerste kandidaat er niet in slaagt een nieuwe kandidaat te werven en te selecteren, die bij de opdrachtgever in dienst treedt, betaalt Stijen Event Personeel 50% van het door de opdrachtgever betaalde tarief (dus niet van eventuele overige kosten) aan de opdrachtgever terug. Terugbetaling vindt niet plaats indien de opdrachtgever in de garantieperiode de door de eerste kandidaat vervulde functie zelf (al of niet via derden) heeft ingevuld. Stijen Event Personeel zendt in geval van terugbetaling aan de opdrachtgever voor dit bedrag een creditfactuur en betaalt het verschuldigde bedrag binnen 30 dagen daarna.
4. Indien een door Stijen Event Personeel in het kader van deze garantieregeling voorgestelde kandidaat bij de opdrachtgever in dienst treedt, of indien Stijen Event Personeel 50% van het tarief heeft terugbetaald, of indien de opdrachtgever in de garantieperiode de functie zelf (al of niet via derden) heeft ingevuld, is Stijen Event Personeel van haar verplichtingen uit hoofde van dit garantieartikel gekweten.

IV De terbeschikkingstelling van medewerkers

Artikel 9: Terbeschikkingstelling

1. De terbeschikkingstelling vangt aan op het moment dat de medewerker met zijn werkzaamheden begint.
2. Indien de medewerker een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden heeft, is de opdrachtgever verantwoordelijk voor het aantoonbaar in overeenstemming met de toepasselijke wet-en regelgeving – namens Stijen Event Personeel – oproepen van de medewerker, tenzij Stijen Event Personeel de planning verzorgt. In dat geval geldt het bepaalde in Hoofdstuk 5 van deze voorwaarden.
3. Stijen Event Personeel zal opdrachtgever tijdig laten weten of de medewerker een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels voorspelbare werktijden heeft. Tenzij Stijen Event Personeel de planning verzorgt, wordt deze informatie mede gebaseerd op de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de daadwerkelijke inzet van de medewerker en de hierover tussen partijen gemaakte afspraken. De opdrachtgever staat ervoor in dat deze informatie juist is.
4. 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 Stijen Event Personeel om de lopende terbeschikkingstelling te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig eindigt. De opdrachtgever zal op eerste verzoek van Stijen Event Personeel schriftelijk bevestigen dat hij de opdracht en de terbeschikkingstelling beëindigt. Indien Stijen Event Personeel de opdracht op één van de gronden als bedoeld in artikel 3 lid 6 opzegt, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
5. Indien tussen de medewerker en Stijen Event Personeel het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de medewerker op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de medewerker meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever dan geacht het verzoek tot beëindiging van de terbeschikkingstelling te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan Stijen Event Personeel bevestigen.
6. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege, indien en zodra Stijen Event Personeel de medewerker niet meer ter beschikking kan stellen, omdat de uitzendovereenkomst tussen Stijen Event Personeel en de medewerker is geëindigd en deze uitzendovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Stijen Event Personeel is niet gehouden ten behoeve van de opdrachtgever een nieuwe uitzendovereenkomst aan te gaan.
7. Stijen Event Personeel zal zich inspannen de medewerker tijdig en overeenkomstig de opdracht(bevestiging) of overige overeenkomst ter beschikking te stellen. Stijen Event Personeel schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Stijen Event Personeel de medewerker om welke reden dan ook niet, niet tijdig of niet langer ter beschikking kan stellen.

Artikel 10: Vervanging en beschikbaarheid

1. Stijen Event Personeel kan een medewerker aan meerdere opdrachtgevers ter beschikking stellen.
2. Stijen Event Personeel zal zich inspannen gedurende de opdracht zoveel mogelijk dezelfde medewerker ter beschikking te stellen. Stijen Event Personeel is echter gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende medewerker aan te bieden, indien zij dit nodig acht met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van Stijen Event Personeel, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de CAO en de voor Stijen Event Personeel geldende ontslagregels.
3. Indien Stijen Event Personeel - in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid, het eindigen van het dienstverband van de medewerker of andere redenen - een (vervangende) medewerker niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als overeengekomen met de opdrachtgever ter beschikking kan stellen, zal Stijen Event Personeel zich op verzoek van de opdrachtgever inspannen om een vervangende medewerker ter beschikking te stellen.
4. In geval van (langdurige) arbeidsongeschiktheid zal de opdrachtgever zijn medewerking verlenen aan de re-integratie van de medewerker.
5. Indien de medewerker wordt vervangen door een andere medewerker, zal de beloning van en het tarief voor de vervangende medewerker opnieuw worden vastgesteld zoals vermeld in artikel 12 en 15 van deze voorwaarden.

Artikel 11: Arbeidsomvang en werktijden medewerkers

1. Bij de opdracht worden afspraken gemaakt over de arbeidsomvang en de werktijden of - indien de medewerker een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden heeft - de referentiedagen en - tijden van de medewerker. De arbeids-, pauze en rusttijden (zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet) van de medewerker zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsomvang en de arbeids- en rusttijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de medewerker de rechtens toegestane arbeidstijden en de overeengekomen en in de opdracht(bevestiging) vermelde arbeidsomvang, behoudens incidenteel meer- of overwerk, niet overschrijdt.
2. De opdrachtgever zal de medewerker te werk stellen voor de volledige met Stijen Event Personeel overeengekomen arbeidsomvang. Heeft de opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de medewerker of kan hij de medewerker niet te werk stellen, dan blijft hij voor de resterende duur van de opdracht onverkort het tarief verschuldigd over de afgesproken arbeidsomvang of - bij gebreke van een duidelijke afspraak - de gebruikelijke arbeidsomvang.
3. Tenzij Stijen Event Personeel de planning verzorgt, zal de opdrachtgever de medewerker te werk stellen op de overeengekomen en in de opdracht(bevestiging) vermelde werktijden of - indien de medewerker een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden heeft - binnen de overeengekomen referentiedagen en -tijden.
4. Stijen Event Personeel kan de opdrachtgever te allen tijde voorstellen de bij de opdracht overeengekomen arbeidsomvang en/ of werktijden aan te passen, indien dit noodzakelijk is in verband met wet en regelgeving en/of een verzoek van de medewerker. De opdrachtgever zal dit voorstel niet zonder redelijke grond afwijzen.
5. Indien de medewerker door doen of nalaten van de opdrachtgever aanspraak kan maken op een uitbreiding van de arbeidsomvang, wordt de met de opdrachtgever

overeengekomen (minimum) arbeidsomvang - zo nodig met terugwerkende kracht – dienovereenkomstig aangepast en is de opdrachtgever vanaf dat moment het opdrachtgeverstarief over de aangepaste arbeidsomvang verschuldigd.

6. Indien door of op initiatief van de opdrachtgever de oproep van een medewerker met een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken of gewijzigd binnen 4 dagen voor aanvang van de betreffende werkzaamheden is de opdrachtgever aan Stijen Event Personeel het opdrachtgeverstarief verschuldigd over de ingetrokken/ gewijzigde uren.
7. De vakantie en het verlof van de medewerker worden vastgesteld in overleg tussen de opdrachtgever, de medewerker en Stijen Event Personeel. De opdrachtgever zal de medewerker in staat stellen vakantie en verlof op te nemen met inachtneming van de wet, de CAO en de voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaardenregeling.
8. De opdrachtgever stelt de medewerker in de gelegenheid de aan hem op grond van de wet en/of CAO aangeboden scholing te genieten. Indien sprake is van verplichte scholing vindt deze scholing zoveel mogelijk plaats onder werktijd. Indien de medewerker specifieke scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht, verplichte scholing volgt of niet verplichte scholing volgt op verzoek van de opdrachtgever, zullen de uren die de medewerker aan deze scholing besteedt als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever. Uren die aan overige scholing worden besteed zullen niet in rekening worden gebracht aan de opdrachtgever, tenzij dit anders is overeengekomen. De voor overige scholing benodigde afwezigheidsperioden worden na overleg met de opdrachtgever door Stijen Event Personeel vastgesteld.
9. De opdrachtgever stelt de medewerker in de gelegenheid het werk te onderbreken, indien en voor zover de medewerker hier aanspraak op kan maken ingevolge het in of krachtens de Arbeidstijdenwet en/of Arbeidsomstandighedenwet bepaalde, bijvoorbeeld om te kolven na bevalling. Indien de medewerker recht heeft op loon over de uren besteed aan dergelijke werkonderbrekingen, zullen deze uren als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
10. De opdrachtgever zal Stijen Event Personeel bij het aangaan van de opdracht informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen, collectief verplichte vrije dagen en (bijzondere) feestdagen gedurende de looptijd van de opdracht. Onverminderd het in lid 3 van dit artikel bepaalde zal Stijen Event Personeel zich inspannen om met deze vrije dagen/ perioden rekening te houden bij de uitzendovereenkomst of de vaststelling van de vakantie en/of atv (indien van toepassing) van de medewerker.
11. Indien de omvang van de door de medewerker te verrichten arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de medewerker een oproepovereenkomst heeft en de opdrachtgever de medewerker niet of minder dan 3 (aaneengesloten) uren per oproep in de gelegenheid stelt om de overeengekomen arbeid te verrichten, is de opdrachtgever aan Stijen Event Personeel per oproep het opdrachtgeverstarief verschuldigd over 3 of zoveel meer uren als de medewerker gebruikelijk zou hebben gewerkt of mocht verwachten te gaan werken.

Artikel 12: Functie en beloning medewerkers

1. De beloning van de medewerker wordt op basis van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving en -eisen door Stijen Event Personeel vastgesteld met inachtneming van de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning en de beloningsregeling voor medewerkers werkzaam in de bouw), de

toepasselijke wet- en regelgeving en de eventueel voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaardenregeling.

2. Stijen Event Personeel is op grond van de CAO verplicht voor elke medewerker de inlenersbeloning toe te passen, tenzij - en dan zolang - de medewerker behoort tot de allocatiegroep en Stijen Event Personeel voor deze medewerker de CAO-beloning toepast.
3. Uren, gedurende welke de medewerker in het kader van de opdracht bereikbaar en/of beschikbaar dient te zijn voor werkzaamheden en/of - anders dan in het kader van woon-/ werkverkeer - dient te reizen, worden aan de medewerker vergoed op basis van de hiervoor bij de opdrachtgever geldende regelingen en aan de opdrachtgever doorberekend.
4. Teneinde Stijen Event Personeel in de gelegenheid te stellen de juiste beloning en het tarief vast te stellen, verstrekt de opdrachtgever op grond van artikel 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, tijdig voor aanvang van de opdracht en voorts op eerste verzoek van Stijen Event Personeel alle benodigde informatie met betrekking tot het niveau van de door de medewerker uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling, salaris, toeslagen en kostenvergoedingen en de overige elementen van de inlenersbeloning of de beloningsregeling voor medewerkers in de bouw. De opdrachtgever stelt Stijen Event Personeel tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in of aanvullingen op deze informatie, daaronder begrepen loonsverhogingen. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het bepaalde in de Wet aanpak schijnconstructies, op grond waarvan de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het juiste loon aan de medewerker.
5. Indien op enig moment blijkt dat de door Stijen Event Personeel van de opdrachtgever ontvangen informatie niet (volledig) juist is, niet tijdig is aangeleverd en/of niet volstaat voor de werkelijk door de medewerker uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Stijen Event Personeel alsnog op eerste verzoek van Stijen Event Personeel de juiste informatie met betrekking tot de beloning verstrekken. De functie en/of beloning kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak heeft met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO, de inlenersbeloning en/of de geldende arbeidsvoorwaardenregeling. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Stijen Event Personeel de beloning van de medewerker én het tarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief verschuldigd vanaf het moment dat Stijen Event Personeel de gecorrigeerde beloning aan de medewerker is verschuldigd.
6. Stijen Event Personeel draagt, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, zorg voor de verloning van de medewerker en de afdracht van verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever zal zonder toestemming van Stijen Event Personeel geen vergoedingen betalen of verstrekkingen doen aan de medewerker. Indien de opdrachtgever vergoedingen betaalt of verstrekkingen doet aan de medewerker, draagt de opdrachtgever zorg voor de afdracht van alle over die vergoedingen of verstrekkingen verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever vergoedt aan Stijen Event Personeel alle schade die deze lijdt als gevolg van het feit dat over die vergoedingen en verstrekkingen loonheffingen verschuldigd zijn en vrijwaart Stijen Event Personeel tegen aanspraken van de medewerker of derden, waaronder de Belastingdienst, ter zake.

Artikel 13: Goede uitoefening van leiding en toezicht medewerkers

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van leiding en toezicht gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen personeel gehouden is.
2. De opdrachtgever is gehouden Stijen Event Personeel periodiek en ieder geval op eerste verzoek van Stijen Event Personeel te informeren over het functioneren en welzijn van de medewerker(s). Omstandigheden die mogelijk invloed hebben op de continuering van de terbeschikkingstelling, dienen zo spoedig mogelijk door de opdrachtgever aan Stijen Event Personeel gemeld te worden.
3. Het is de opdrachtgever zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stijen Event Personeel niet toegestaan de medewerker op zijn beurt aan een derde ter beschikking te stellen om onder leiding en toezicht van deze derde of een door deze aan te wijzen derde werkzaamheden te verrichten. Onder een derde wordt mede verstaan een (rechts) persoon, waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
4. Indien Stijen Event Personeel de toestemming als bedoeld in het derde lid verleent gelden hiervoor in ieder geval de volgende voorwaarden:
    - de opdrachtgever bedingt bij de derde dat deze derde de op grond van de opdracht, de overige overeenkomst(en) en deze voorwaarden op de opdrachtgever rustende verplichtingen kent, aanvaardt en nakomt, voor zover de opdrachtgever deze verplichtingen gezien hun aard niet zelf kan nakomen;
    - onverminderd het hiervoor bepaalde blijft de opdrachtgever jegens Stijen Event Personeel aansprakelijk voor nakoming van alle op grond van de opdracht, de overige overeenkomsten en deze algemene voorwaarden op de opdrachtgever rustende verplichtingen;
    - de opdrachtgever is aansprakelijk voor en vrijwaart Stijen Event Personeel ter zake van alle schade, die voortvloeit uit een handelen of nalaten van de derde met betrekking tot (de tewerkstelling van) de medewerker en/of een handelen of nalaten van de medewerker;
    - de opdrachtgever komt schriftelijk met de derde overeen dat de derde de medewerker niet ter beschikking stelt aan een andere derde;
    - de opdrachtgever komt zijn wettelijke verplichtingen als uitlener na met betrekking tot het ter beschikking stellen van medewerkers.

    Stijen Event Personeel is gerechtigd aanvullende voorwaarden te stellen aan haar toestemming.
5. De opdrachtgever kan de medewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij de opdracht, de voorwaarden en/of de overige overeenkomst bepaalde, indien Stijen Event Personeel en de medewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
6. De opdrachtgever zal de medewerker zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stijen Event Personeel niet te werk stellen buiten Nederland. Stijen Event Personeel zal uitsluitend toestemming voor buitenlandse tewerkstelling verlenen, indien en onder de voorwaarde dat:
    - tewerkstelling in het buitenland is toegestaan en
    - wordt voldaan aan de eisen die gelden voor de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland en
    - de opdrachtgever Stijen Event Personeel tenminste 14 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden in het buitenland heeft geïnformeerd omtrent de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland, zodat Stijen Event Personeel tijdig een A 1-verklaring kan aanvragen en voldoen aan de meldplicht indien dat op grond van de detacheringsrichtlijn
    - 96/71/EG) vereist is en

- de opdrachtgever (mede) ten behoeve van de medewerker een deugdelijke reisverzekering afsluit, die ook zakelijk verkeer dekt en
- de opdrachtgever in Nederland is gevestigd en
- de werkzaamheden in het buitenland door de medewerker worden verricht onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en
- de tewerkstelling niet langer dan 183 kalenderdagen, inclusief niet gewerkte dagen waarop de medewerker wel in het buitenland verblijft, voortduurt en
- de medewerker schriftelijk heeft ingestemd met de tewerkstelling.

Stijen Event Personeel kan nadere voorwaarden aan haar toestemming verbinden.

7. De opdrachtgever kan in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden door de medewerker bedrijfsmiddelen aan de medewerker verstrekken. De opdrachtgever zal de medewerker zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stijen Event Personeel geen bedrijfsmiddelen, in het bijzonder laptops, mobiele telefoons, smartphones of vervoersmiddelen, verstrekken, waarvan het gebruik door de medewerker niet beperkt is tot de uitvoering van de werkzaamheden. In geval van het verstrekken van bedrijfsmiddelen door de opdrachtgever aan de medewerker, zal de opdrachtgever zorgdragen voor een adequate verzekering van de bedrijfsmiddelen en de medewerker als gebruiker daarvan. Stijen Event Personeel is niet aansprakelijk voor schade die door de medewerker aan of met het bedrijfsmiddel is veroorzaakt dan wel voortvloeit uit een onjuist of bovenmatig gebruik van het bedrijfsmiddel.
8. De opdrachtgever zal aan de medewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden, is beschadigd of teniet gegaan.
9. Stijen Event Personeel is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade aan de opdrachtgever, derden of de medewerker zelf, die voortvloeit uit handelen of nalaten van de medewerker, tenzij - en dan voor zover - die schade aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Stijen Event Personeel bij de selectie van de (aspirant-)medewerker.
10. De opdrachtgever vrijwaart Stijen Event Personeel tegen elke aanspraak van derden of de medewerker jegens Stijen Event Personeel als werkgever van de medewerker ter zake van de in de leden 7, 8 en 9 van dit artikel bedoelde schade - direct of indirect - en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door Stijen Event Personeel gemaakte kosten.

Artikel 14: Arbeidsomstandigheden medewerkers

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandigheden-wet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever verstrekt Stijen Event Personeel op grond van artikel 5 lid 5 Arbeidsomstandighedenwet tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de risico's op de werkplek van de medewerker en van de risico beperkende maatregelen. De opdrachtgever is jegens de medewerker en Stijen Event Personeel 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. Het in dit lid bepaalde geldt ook voor de thuiswerkplek, indien de medewerker de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk thuis verricht.
2. Indien de medewerker schade lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 13 lid 4 bedoelde derde, zal de opdrachtgever Stijen Event Personeel hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte

stellen, een schriftelijke rapportage van het voorval opstellen en aan Stijen Event Personeel verstrekken. Indien wettelijk vereist zal de opdrachtgever bovendien de bevoegde instanties onverwijld van het voorval op de hoogte stellen. In de voornoemde rapportage wordt de toedracht van het voorval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre de schade het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van de schade .

3. De opdrachtgever zal aan de medewerker alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) vergoeden die de medewerker lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 13 lid 3 bedoelde derde, indien en voor zover de opdrachtgever en/of Stijen Event Personeel daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658, artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
4. Indien de medewerker overlijdt, zal de opdrachtgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) vergoeden aan de in dat artikel bedoelde personen.
5. De opdrachtgever vrijwaart Stijen Event Personeel tegen elke aanspraak van de medewerker of de in lid 4 bedoelde personen jegens Stijen Event Personeel als werkgever van de medewerker ter zake van dit in dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door Stijen Event Personeel gemaakte kosten.

Artikel 15: Tarieven terbeschikkingstelling medewerkers

1. Het in de opdracht(bevestiging) vermelde tarief is het tarief over de normale uren, te weten de uren die tegen 100% van het geldende salaris worden uitbetaald. Indien de medewerker recht heeft op een toeslag op dit salaris is het tarief evenredig hoger. Het vermelde tarief is exclusief de eventueel door Stijen Event Personeel aan de medewerker verschuldigde atv, vergoedingen voor diensten en uren als bedoeld in artikel 12 lid 3, overige (kosten)vergoedingen en kosten voor verplichte scholing als bedoeld in artikel 11 lid 8, tenzij schriftelijk anders is vermeld of overeengekomen.
2. Tenzij schriftelijk anders vermeld of overeengekomen, wordt het tarief berekend overde door de medewerker gewerkte uren en de overige uren die op grond van deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) en/of overige overeenkomst door Stijen Event Personeel in rekening worden gebracht. Pauzes worden aan de medewerker doorbetaald en aande opdrachtgever doorberekend, indien het eigen personeel van de opdrachtgever ook recht heeft op doorbetaling van pauzes. Behoudens voor zover elders in deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) of overige overeenkomst anders is bepaald, wordt het tarief niet berekend over de uren die niet door de medewerker gewerkt zijn als gevolg van ziekte, feestdag(en), vakantie en/of een andere vorm van verlof (zoalscalamiteitenverlof), dan wel ongeoorloofde afwezigheid van de medewerker.
3. Het door de opdrachtgever aan Stijen Event Personeel verschuldigde bedrag bestaat uit de optelsomvan de tarieven over de normale uren, de eventuele toeslaguren, de eventuele atv, eventuele vergoedingen voor de diensten en uren als bedoeld in artikel 12 lid 3, overige (kosten)vergoedingen en kosten voor verplichte scholing als bedoeld in artikel 11 lid 8. Over alle in rekening gebrachte bedragen wordt BTW in rekening gebracht.
4. Indien op enig moment tijdens de opdracht de toepasselijke beloningsregeling wijzigt stelt Stijen Event Personeel de beloning van de medewerker en het tarief voor de

resterende duur van die opdracht opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie.

5. Stijen Event Personeel is bovendien gerechtigd om de verschuldigde tarieven en (kosten) vergoedingen tijdens de opdracht, voor zover nodig met terugwerkende kracht, aan te passen in geval van en overeenkomstig:
    - een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid als gevolg van (wijziging van) de CAO, de voor de medewerker geldende pensioen-/arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of (wijziging van) de inlenersbeloning en/of
    - een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en- regelgeving, waaronder begrepen (de uitvoering van) de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift en/of
    - een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid in verband met door Stijen Event Personeel te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing,ziekteverzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van medewerkers.

   Daarnaast is Stijen Event Personeel gerechtigd haar tarieven jaarlijks in week 1 te verhogen op basisvan de CBS index CAO- lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in dezakelijke dienstverlening (SBI 2008 M-N Zakelijke dienstverlening).
6. Iedere aanpassing van het tarief wordt zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt.

Artikel 16: Tijdverantwoording

1. Stijen Event Personeel zal haar factuur opstellen op basis van een door de opdrachtgever - overeenkomstig lid 2 of op een andere overeengekomen wijze - geaccordeerde tijdverantwoording.
2. Indien geen andere wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, vindt de tijdverantwoording plaats door middel van door Stijen Event Personeel via de Clientportal aangeboden urenoverzichten. Indien Stijen Event Personeel tevens de planning voor de opdrachtgever verzorgt, zijn deze urenoverzichten gebaseerd op de planning. De opdrachtgever is gehouden de tijdverantwoording - met inachtneming van het in lid 3 en 4 bepaalde uiterlijk op de dinsdag na afloop van de werkweek waarop de tijdverantwoording betrekking heeft voor 12.00 uur te controleren op juistheid en volledigheid en deze zo nodig aan te vullen of te corrigeren. De opdrachtgever wordt geacht een tijdverantwoording te hebben geaccordeerd indien hij een hem via de Clientportal aangeboden urenoverzicht niet tijdig heeft gecorrigeerd. Verzorgt Stijen Event Personeel tevens de planning voor de opdrachtgever, dan dient de opdrachtgever de tijdverantwoording uiterlijk op de dinsdag na afloop van de werkweek waarop de tijdverantwoording betrekking heeft voor 12:00 uur actief via de Clientportal te accorderen.
3. Ongeacht de wijze van tijdverantwoording is de opdrachtgever gehouden erop toe te (doen) zien, dat in de tijdverantwoording in ieder geval de volgende gegevens correct en volledig zijn vermeld: de naam van de medewerker, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de voorwaarden de opdracht(bevestiging) en/ of overige overeenkomst het opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en - voor zover vermeld - eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Ongeacht de wijze van tijdverantwoording zorgt de opdrachtgever er voor dat Stijen Event Personeel, zo snel mogelijk na en uiterlijk voor 12:00 uur op de dinsdag

aansluitend aan de door de medewerker gewerkte week, over de juiste, volledige en door hem geaccordeerde tijdverantwoording beschikt. Wordt de concept tijdverantwoording - om redenen die niet toerekenbaar zijn aan de opdrachtgever - pas na dit tijdstip aangeboden aan de opdrachtgever, dan zal deze er in ieder geval voor zorgen dat de tijdverantwoording per omgaande nadat deze aan hem beschikbaar is gesteld door hem wordt gecontroleerd en zo nodig gecorrigeerd en/of geaccordeerd.

5. Indien en voor zover de medewerker en de opdrachtgever van mening verschillen over de juistheid of volledigheid van de tijdverantwoording, is Stijen Event Personeel gerechtigd de uren, kosten en toeslagen vast te stellen overeenkomstig de opgave van de medewerker, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem opgegeven informatie correct is. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording - op andere dan de in lid 2 bedoelde wijze - aanlevert, geeft hij de medewerker de gelegenheid de tijdverantwoording (tijdig) te controleren.

Artikel 17: Indienstneming medewerker door opdrachtgever

1. De opdrachtgever is met inachtneming van het bepaalde in dit artikel gerechtigd een arbeidsverhouding, zoals bedoeld in artikel 2 bullet 4, aan te gaan met een medewerker.
2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de medewerker aan te gaan, brengt Stijen Event Personeel hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft. De opdrachtgever is bekend met de wet- en regelgeving op het gebied van opvolgend werkgeverschap en aanvaardt alle daaruit voortvloeiende verplichtingen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het onderzoek naar en de beoordeling van het arbeidsverleden van de medewerker. Stijen Event Personeel kan, voor zover de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving dit toelaten, op verzoek van de opdrachtgever informatie over dit arbeidsverleden verschaffen, maar kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid hiervan, mede omdat zij hiervoor afhankelijk is van de medewerker.
3. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding aangaan met een medewerker wiens terbeschikkingstelling nog niet rechtsgeldig is geëindigd.
4. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een medewerker, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor onbepaalde tijd, vóórdat die medewerker - op basis van die opdracht - 1280 uren heeft gewerkt, is de opdrachtgever aan Stijen Event Personeel een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende tarief over 1280 uren minus de - op basis van de opdracht - reeds door die medewerker gewerkte uren. De vergoeding wordt vermeerderd met BTW.
5. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een medewerker, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor bepaalde tijd, is de opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende tarief (berekend over de overeengekomen of gebruikelijke uren en meer-/overuren) over de resterende duur van de opdracht of - ingeval van een opdracht die tussentijds opzegbaar is - over de niet in acht genomen opzegtermijn, met dien verstande dat de opdrachtgever altijd ten minste de in lid 4 genoemde vergoeding is verschuldigd. De vergoeding wordt vermeerderd met BTW.
6. Indien de opdrachtgever overeenkomstig dit artikel een arbeidsverhouding aangaat met een medewerker eindigt de opdracht tussen de opdrachtgever en Stijen Event Personeel met ingang van de dag waarop die arbeidsverhouding aanvangt.
7. Indien de opdrachtgever met de medewerker niet aansluitend, maar binnen 6 maanden na het einde van diens terbeschikkingstelling, een arbeidsverhouding aangaat, is hij

eveneens de in lid 4 bedoelde vergoeding verschuldigd. Dit geldt zowel in het geval dat de opdrachtgever de medewerker hiertoe -rechtstreeks of via derden - heeft benaderd als wanneer de medewerker - rechtstreeks of via derden - bij de opdrachtgever heeft gesolliciteerd.

8. Onder indiensttreding wordt mede begrepen elke vergelijkbare vorm van feitelijke tewerkstelling van een door Stijen Event Personeel geïntroduceerde kandidaat (bijv. als opdrachtnemer, als vennoot, als detacheringskracht, enz.), al of niet via een derde en al of niet bij een andere vestiging van opdrachtgever en/of bij een aan zijn organisatie gelieerde onderneming.
9. Voor de in sub a van dit lid genoemde beroepsgroepen is in afwijking van de in lid 4 genoemde grens van 1280 uren een urengrens van 1560 uur van toepassing. Deze afwijking geldt ook voor de verwijzing naar lid 4 in lid 5 en in lid 7. Stijen Event Personeel is daarnaast gerechtigd om voor een specifieke medewerker of voor specifieke groepen medewerkers een afwijkende vergoedingsregeling vast te stellen.
    a. Beroepsgroepen: Horeca.

Artikel 18: Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

1. Stijen Event Personeel is overeenkomstig artikel 7a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs geregistreerd bij de Kamer van Koophandel als onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt.
2. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de bij hem werkzame medewerkers gelijke toegang te verlenen tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming (met name kantine-, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten), als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
3. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8c van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis te brengen van de aan hem ter beschikking gestelde medewerkers.
4. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het is Stijen Event Personeel niet toegestaan medewerkers ter beschikking te stellen aan (het gedeelte van) de onderneming van de opdrachtgever, waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. De opdrachtgever zal Stijen Event Personeel tijdig en volledig informeren over (verwachte) door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder in ieder geval begrepen een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.
5. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht voor de aanvang van de terbeschikkingstelling schriftelijk of elektronisch informatie over de arbeidsvoorwaarden - zoals bedoeld in artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs- te verschaffen aan Stijen Event Personeel.

V Algemene bepalingen

Artikel 19: Facturatie en betaling

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen of bepaald in deze voorwaarden, wordt wekelijks gefactureerd en wordt de factuur door middel van een elektronisch bericht aangeboden in een door Stijen Event Personeel te bepalen formaat en opmaak.
2. Indien de opdrachtgever voor aflevering van de factuur gebruik maakt van een derde waarbij de factuur wordt verzonden aan die derde, geldt dat de opdrachtgever verantwoordelijk is voor een correcte ontvangst van de factuur. Stijen Event Personeel is verantwoordelijk voor een correcte verzending van de factuur. Indien Stijen Event Personeel buiten haar toedoen om de factuur niet kan afleveren aan de derde zal zij dit melden bij de opdrachtgever waarna deze een alternatief biedt voor de verzending van de factuur. Hierbij blijft de initiële factuurdatum en overeengekomen betalingstermijn van kracht.
3. De opdrachtgever is gehouden elke factuur van Stijen Event Personeel te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door Stijen Event Personeel is ontvangen.
4. De opdrachtgever zal op eerste verzoek van Stijen Event Personeel een schriftelijke machtiging aan Stijen Event Personeel verstrekken om het bedrag van de factuur door middel van automatische incasso binnen de overeengekomen termijn van het door de opdrachtgever opgegeven bankrekeningnummer af te schrijven. Indien geen termijn is overeengekomen, bedraagt deze 14 kalenderdagen na factuurdatum. De opdrachtgever draagt zorg voor voldoende saldo op het door hem opgegeven bankrekeningnummer en zal zich onthouden van het storneren van enige betaling aan Stijen Event Personeel.
5. Uitsluitend betalingen aan Stijen Event Personeel of een door Stijen Event Personeel schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een medewerker, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover Stijen Event Personeel en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
6. Indien een factuur niet binnen de in lid 3 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een vertragingsrente conform de wettelijke rente plus twee procent (art. 6:119 BW) per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van Stijen Event Personeel zijnde kopie van de door Stijen Event Personeel aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
7. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen dertig kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan Stijen Event Personeel te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.
8. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terechte tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
9. Stijen Event Personeel is gerechtigd de kredietwaardigheid te toetsen van de opdrachtgever en aan haar gelieerde ondernemingen.

10. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van Stijen Event Personeel, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Stijen Event Personeel:
    - een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in het vierde lid te geven;
    - een voorschot te verstrekken; en/of
    - afdoende zekerheid te stellen voor zijn verplichtingen jegens Stijen Event Personeel, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins.

    Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de opdrachtgever.
11. Indien de opdrachtgever het in lid 10 bedoelde voorschot niet verstrekt, de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Stijen Event Personeel gestelde termijn, geen machtiging tot automatische incasso geeft of de automatische incasso storneert als bedoeld in lid 4, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Stijen Event Personeel gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met de opdrachtgever op te schorten dan wel alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met de opdrachtgever direct op te zeggen zonder daartoe schadeplichtig jegens de opdrachtgever te zijn in verband met deze opschorting of opzegging. Alle vorderingen van Stijen Event Personeel worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.
12. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die Stijen Event Personeel maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 250,00 per vordering), tenzij Stijen Event Personeel aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds, zodra de opdrachtgever in verzuim is, door de opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.
13. Indien de opdracht is aangegaan met meer dan één opdrachtgever, behorend tot dezelfde groep van ondernemingen, zijn alle opdrachtgevers hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen op grond van dit artikel, ongeacht de tenaamstelling van de factuur. Volledige betaling van de factuur, eventuele bijkomende kosten en rente door een opdrachtgever ontslaat de overige opdrachtgevers van hun betalingsverplichting jegens Stijen Event Personeel.

Artikel 20: Aansprakelijkheid van Stijen Event Personeel

1. Stijen Event Personeel is gehouden zich in te spannen om de opdracht en/of overige overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een medewerker naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de arbeidsbemiddelingsonderneming deze verplichting niet nakomt, is de arbeidsbemiddelingsonderneming, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en elders in de Algemene 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 terzake indient bij Stijen Event Personeel en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de arbeidsbemiddelingsonderneming.

2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van Stijen Event Personeel is beperkt tot het aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstarief 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 Stijen Event Personeel maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van Stijen Event Personeel voor gevolgschade en indirecte schade, daaronder mede begrepen gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens of imagoschade is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 21: Verzekering

1. De opdrachtgever en Stijen Event Personeel zullen zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in deze voorwaarden. Op verzoek van Stijen Event Personeel verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

Artikel 22: Intellectuele eigendom

1. Alle intellectuele eigendomsrechten op de ICT-middelen, de teksten, data(bestanden), formats, logo's, merken, overig beeld- en/ of geluidsmateriaal en elk ander materiaal, daaronder begrepen het ontwerp, de selectie en rangschikking daarvan, waar de opdrachtgever toegang toe krijgt in het kader van de aanbieding, opdracht of overige overeenkomst, met uitzondering van materiaal van de opdrachtgever, berusten uitsluitend bij Stijen Event Personeel. Dit geldt ook voor eventueel specifiek op verzoek en/of op kosten van de opdrachtgever gemaakte aanpassingen, aanvullingen of werken. Aan de opdrachtgever wordt met betrekking tot de ICT-middelen en voornoemd materiaal alleen een tijdelijk, persoonlijk, niet exclusief en niet overdraagbaar gebruiksrecht verschaft, voor zover en zolang dit nodig is om gebruik te kunnen maken van de tussen Stijen Event Personeel en de opdrachtgever overeengekomen diensten. Door Stijen Event Personeel specifiek voor de opdrachtgever vervaardigd materiaal, zoals een klantspecifiek rapport, mag ook na afloop van de dienstverlening nog - voor eigen interne bedrijfsdoeleinden - door de opdrachtgever worden gebruikt.
2. Stijen Event Personeel is vrij alle van de opdrachtgever ontvangen input, feedback, suggesties e.d. voor de ICT-middelen en het in lid 1 bedoelde materiaal te gebruiken zonder nadere toestemming of verschuldigdheid van enige vergoeding. Indien Stijen Event Personeel op verzoek of suggestie van de opdrachtgever al dan niet tegen betaling aanvullingen of aanpassingen in de ICT-middelen of het materiaal aanbrengt, dan heeft Stijen Event Personeel het recht dergelijke aanpassingen en/of aanvullingen ook beschikbaar te maken aan overige gebruikers van de ICT-middelen of het materiaal. Stijen Event Personeel is niet verplicht op enig verzoek tot aanpassing of aanvulling van haar ICT-middelen of materiaal in te gaan.
3. De opdrachtgever vrijwaart Stijen Event Personeel tegen alle aanspraken van derden in verband met een beweerdelijke inbreuk op de (intellectuele eigendoms)rechten van die derden op door de opdrachtgever in het kader van de aanbieding, opdracht of overige overeenkomst aan Stijen Event Personeel of de medewerker beschikbaar gesteld materiaal.
4. Aan de opdrachtgever komen de intellectuele eigendomsrechten op de resultaten van de door de medewerker verrichten werkzaamheden toe, indien en voor zover dit bij de wet is bepaald. Stijen Event Personeel zal de medewerker op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde - voor zover

nodig en mogelijk - te bewerkstelligen, althans te bevorderen dat alle intellectuele eigendomsrechten op de resultaten van de werkzaamheden van de medewerker toekomen respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever.

5. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de medewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 4 bedoelde intellectuele eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert Stijen Event Personeel over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Stijen Event Personeel.

Artikel 23: Geheimhouding

1. Stijen Event Personeel en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten, medewerkers, werknemers, klanten en overige relaties, die aan hen bekend is geworden in verband met een aanbieding, opdracht of overige overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij - en dan 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. Als vertrouwelijke informatie geldt tenminste de informatie die is en/of wordt verstrekt in het kader van de overeenkomst waaronder doch niet uitsluitend tarieven en (persoons)gegevens van kandidaten.
2. Partijen leggen de verplichting omtrent geheimhouding ook op aan medewerker die bij de uitvoering van de overeenkomst zijn betrokken en aan door partijen ingeschakelde derden.
3. Stijen Event Personeel legt haar medewerkers een algemene geheimhoudings-verplichting op. Daarnaast kan op verzoek van de opdrachtgever een meer specifieke geheimhoudingsverplichting worden afgesproken. De inhoud hiervan wordt in overleg tussen Stijen Event Personeel en de opdrachtgever afgestemd. Het staat de opdrachtgever ook vrij om de medewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Stijen Event Personeel over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/ overeenkomst aan Stijen Event Personeel.
4. Stijen Event Personeel kan niet instaan voor de naleving van enige geheimhoudingsverplichting door de medewerker en is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de medewerker. De opdrachtgever zal Stijen Event Personeel vrijwaren tegen aanspraken van derden met betrekking tot het niet of gebrekkig naleven van enige geheimhoudingsverplichting door de medewerker.
5. Indien de opdrachtgever geen overeenkomst aangaat met de kandidaat dient de opdrachtgever de gegevens te vernietigen.

Artikel 24: Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met de wet-en regelgeving betreffende het vaststellen van de identiteit van medewerkers. De opdrachtgever is gehouden zelf:
    - de identiteit van de kandidaat, de medewerker of een andere bij hem werkzame persoon vast te stellen en zal daartoe een zorgvuldige controle van een origineel identiteitsdocument, als bedoeld in artikel 1 sub 1, 2 en 3 van de wet op de identificatieplicht, uitvoeren; en
    - vast te stellen of de aan hem voorgestelde kandidaten, de bij hem werkzame medewerkers of andere personen, gerechtigd zijn om in Nederland arbeid te verrichten.

Enkel indien sprake is van een wettelijke verplichting zoals in geval van terbeschikkingstelling van vreemdelingen als bedoeld in artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen, zal Stijen Event Personeel voorafgaand aan de terbeschikkingstelling een afschrift van het identiteitsdocument aan de opdrachtgever verstrekken en zal de opdrachtgever zich voorafgaand aan de terbeschikkingstelling er van vergewissen of hij dit afschrift van het identiteitsdocument heeft ontvangen en in zijn administratie heeft opgenomen.

Artikel 25: Voorkoming van discriminatie

1. De opdrachtgever en Stijen Event Personeel zullen bij het aangaan en uitvoeren van de opdracht of overige overeenkomst, in het bijzonder de opdracht tot werving en selectie of tot terbeschikkingstelling van medewerkers, uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen en mee laten wegen. De opdrachtgever en Stijen Event Personeel zullen geen verboden onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook.

Artikel 26: Medezeggenschap

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR).
2. De opdrachtgever zal het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan tijdig informeren met betrekking tot de (verwachte) inzet van medewerkers in zijn onderneming. Indien en voor zover de opdrachtgever zich bij de vervulling van deze informatieverplichtingen wenst te baseren op door Stijen Event Personeel verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waartoe de WOR verplicht.
3. De opdrachtgever staat er voor in dat op het moment dat een opdracht of overige overeenkomst tot stand komt, er voldaan is aan de verplichtingen van de opdrachtgever op grond van de WOR, zoals het vragen van advies aan het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan.
4. Medewerkers krijgen na een in de WOR bepaalde termijn bij de opdrachtgever te hebben gewerkt medezeggenschapsrechten bij die opdrachtgever. De opdrachtgever is gehouden om de medewerker, die lid is van een medezeggenschapsorgaan van Stijen Event Personeel of van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving. Indien de medewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de medewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 27: Privacy

1. In het kader van de opdracht of overige overeenkomst vindt regelmatige uitwisseling van persoonsgegevens, met name van kandidaten en medewerkers, plaats. De opdrachtgever en Stijen Event Personeel zijn gehouden deze gegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving.
2. Zowel Stijen Event Personeel als de opdrachtgever kwalificeren als verwerkingsverantwoordelijke tenzij partijen uitdrukkelijk overeenkomen dat één van

de partijen verwerker is ten behoeve van de ander. In dat geval zullen partijen een verwerkersovereenkomst overeenkomen.

3. De opdrachtgever verlangt geen gegevens van Stijen Event Personeel die Stijen Event Personeel op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken en/of verzamelen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door Stijen Event Personeel aan hem verstrekte gegevens.
4. De opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan Stijen Event Personeel alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en een rechtsgeldige grondslag heeft, zoals benodigde toestemming van de betreffende personen.
5. Op de verwerking van persoonsgegevens van contactpersonen van opdrachtgever is het privacystatement van Stijen Event Personeel van toepassing.
6. De opdrachtgever vrijwaart Stijen Event Personeel tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens Stijen Event Personeel in verband met een schending door opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door Stijen Event Personeel gemaakte kosten.

Artikel 28: Gebruik ICT-middelen

1. Stijen Event Personeel kan in het kader van de uitvoering van de dienst(en) gebruik maken van ICT-middelen en deze voor gebruik door de opdrachtgever beschikbaar maken, onder meer voor de uitwisseling van gegevens en het verrichten van rechtshandelingen. Op het gebruik van deze ICT-middelen is het bepaalde in deze artikelen en het elders in deze voorwaarden ten aanzien van de ICT-middelen bepaalde van toepassing.
2. De opdrachtgever zal op redelijk verzoek van Stijen Event Personeel zijn medewerking verlenen aan de inrichting en beschikbaarstelling van de ICT-middelen aan de opdrachtgever. Indien ICT-middelen met toestemming van de opdrachtgever op een locatie van de opdrachtgever (of van een door de opdrachtgever aangewezen derde) worden geplaatst, dan zal de opdrachtgever op eigen kosten zorg dragen voor de benodigde aansluitingen, zoals stroom, netwerkverbinding en opstelplaats. De opdrachtgever dient op locatie geplaatste ICT-middelen conform gegeven gebruiksinstructies te onderhouden en is verantwoordelijk voor schade aan of verlies van de ICT-middelen door misbruik, diefstal, brand of waterschade.
3. Het gebruik van de ICT-middelen door de opdrachtgever is beperkt tot het doel, waarvoor het is verstrekt, te weten het faciliteren en gebruik maken van de diensten van Stijen Event Personeel, daaronder begrepen het communiceren en verrichten van rechtshandelingen in het kader van die diensten. Het gebruiksrecht eindigt automatisch bij het eindigen van de dienstverlening. De opdrachtgever is alleen gerechtigd om de ICT-middelen voor zijn eigen interne bedrijfsdoeleinden te gebruiken en is niet gerechtigd om de ICT-middelen al dan niet gebundeld met eigen diensten te herverkopen, aan derden op andere basis aan te bieden of ten bate van derden te gebruiken.
4. De opdrachtgever zal bij het gebruik van de ICT-middelen alle mogelijke zorgvuldigheid in acht nemen en zich houden aan de toepasselijke wet- en regelgeving, deze voorwaarden en de bij of voor de ICT-middelen gepubliceerde of op andere wijze door Stijen Event Personeel verstrekte (nadere) gebruiksvoorwaarden en/of gebruiksinstructies, inclusief eventuele wijzigingen daarin. De opdrachtgever zal de gebruiksinstructies en voorwaarden regelmatig doornemen in verband met eventuele wijzigingen daarin of aanvullingen daarop. Indien Stijen Event Personeel extra kosten

moet maken of extra tijd moet besteden aan haar dienstverlening doordat de opdrachtgever niet aan zijn verplichtingen voldoet, dan is Stijen Event Personeel gerechtigd de hierdoor extra te maken kosten of te besteden tijd in rekening te brengen. Stijen Event Personeel zal de opdrachtgever, indien redelijkerwijs mogelijk, vooraf waarschuwen over mogelijke extra kosten en de opdrachtgever in staat stellen de ICT-middelen alsnog op de juiste wijze te gaan gebruiken alvorens extra kosten in rekening te gaan brengen.

5. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het gebruik dat hij en zijn werknemers, daaronder begrepen door hem ingeschakelde derden, maken van de ICT-middelen en staat er voor in dat deze werknemers of derden bevoegd en gerechtigd zijn tot het gebruik van de ICT-middelen en de daarmee uitgewisselde informatie en tot het verrichten van rechtshandelingen met behulp van de ICT- middelen. De opdrachtgever ziet erop toe dat alleen werknemers, die betrokken zijn bij de voorbereiding, uitvoering en/of afwikkeling van de aanbieding, opdracht of overige overeenkomsten tussen de opdrachtgever en Stijen Event Personeel toegang krijgen tot en gebruik maken van de ICT-middelen. De opdrachtgever zal Stijen Event Personeel alle schade vergoeden die voortvloeit uit een onjuist of onterecht gebruik door (werknemers van) de opdrachtgever van de ICT-middelen en Stijen Event Personeel vrijwaren tegen aanspraken van derden die verband houden met dit gebruik en/of de middels de ICT-middelen uitgewisselde gegevens. Onverminderd haar overige rechten is Stijen Event Personeel bevoegd het gebruik van de ICT-middelen op te schorten of de (betreffende werknemer van de) opdrachtgever - tijdelijk of definitief - de toegang tot de ICT-middelen te ontzeggen, indien hij zich niet aan de voornoemde voorwaarden en instructies houdt. Stijen Event Personeel is niet aansprakelijk voor eventuele hierdoor door de opdrachtgever geleden schade.
6. De opdrachtgever treft passende technische en organisatorische maatregelen om een passend beveiligingsniveau te waarborgen onder andere ten behoeve van het juiste en ongestoorde gebruik van de ICT-middelen en daarmee uitgewisselde informatie en ter voorkoming van schade.
7. Tenzij anders overeengekomen, dragen de opdrachtgever en Stijen Event Personeel ieder hun eigen voor (het beschikbaar stellen respectievelijk het gebruik van) de ICT-middelen gemaakte kosten.
8. Het is niet toegestaan de ICT-middelen te gebruiken als opslagplaats van unieke gegevens of als back-up daarvan. De gegevens die toegankelijk zijn via de ICT-middelen worden slechts tijdelijk in de ICT-middelen getoond en bewaard. De opdrachtgever dient zelf, met inachtneming van het in de wet en de voorwaarden bepaalde, zorg te dragen voor een adequate back- up van gegevens en is verantwoordelijk voor de naleving van de op grond van wet, regelgeving of overeenkomst op hem rustende bewaarverplichtingen. Indien door een storing unieke gegevens opgeslagen in/op de ICT-middelen beschadigen of verloren gaan, is Stijen Event Personeel hiervoor niet aansprakelijk.
9. De opdrachtgever zal bij het gebruik van de ICT-middelen geen hinder veroorzaken voor Stijen Event Personeel, de overige gebruikers van de ICT-middelen of andere derden. De opdrachtgever dient direct aan alle instructies van Stijen Event Personeel ter voorkoming of opheffing van dergelijke hinder gehoor te geven, onverminderd het recht van Stijen Event Personeel om het gebruik van de ICT-middelen op te schorten ter opheffing van dergelijke hinder.

Artikel 29: Werking en beschikbaarheid ICT-middelen

1. Stijen Event Personeel zal zich redelijkerwijs inspannen om de beschikbaarheid en kwaliteit van de ICT-middelen te waarborgen. Stijen Event Personeel staat echter niet in voor de continue, storingsvrije beschikbaarheid van de ICT-middelen of de volledig correcte verwerking van gegevens daarmee. Stijen Event Personeel is uitdrukkelijk niet verantwoordelijk voor gebreken in de beschikbaarheid en werking van de ICT-middelen door overmacht (waaronder uitdrukkelijk begrepen storingen op het internet, hacking, denial en service attacks) en/of door handelen of nalaten van (werknemers van) de opdrachtgever of door de opdrachtgever ingeschakelde derden.
2. De opdrachtgever zal Stijen Event Personeel direct informeren indien de opdrachtgever storingen waarneemt of (per abuis) toegang krijgt tot niet voor de opdrachtgever bestemde gegevens. De opdrachtgever zal alle benodigde medewerking verlenen aan een eventueel storingsonderzoek en zal niet voor hem bestemde gegevens, indien mogelijk, direct verwijderen op een door Stijen Event Personeel te bepalen wijze. In het geval een storing niet wordt aangetroffen of door de opdrachtgever zelf of derden die hij heeft ingeschakeld werd veroorzaakt, behoudt Stijen Event Personeel zich het recht voor de redelijke kosten ter zake van het storingsonderzoek en de eventuele storingsoplossing aan de opdrachtgever in rekening te brengen.
3. Stijen Event Personeel is gerechtigd de beschikbaarheid van de ICT-middelen tijdelijk op te schorten, wanneer dit noodzakelijk is in verband met een door te voeren wijziging dan wel in verband met preventief en/of correctief onderhoud. Stijen Event Personeel zal zich redelijkerwijs inspannen de overlast voor de opdrachtgever zo beperkt mogelijk te houden.
4. Stijen Event Personeel is gerechtigd de ICT-middelen van tijd tot tijd aan te passen, onder andere in verband met technologische ontwikkelingen, veranderingen in haar bedrijfsprocessen of bedrijfsbeleid. Daarbij kan bestaande functionaliteit worden aangepast, aangevuld of verwijderd. Van aanpassingen in de ICT-middelen, die een wezenlijke impact hebben voor de opdrachtgever (bijvoorbeeld omdat gegevens voortaan op een nieuwe manier moeten worden aangeleverd), wordt - waar mogelijk - via de ICT- middelen of op andere wijze vooraf mededeling gedaan aan de opdrachtgever. De opdrachtgever dient daarom de eventuele gebruiksinstructies en overige gegevens die Stijen Event Personeel via de ICT-middelen of op andere wijze beschikbaar maakt regelmatig door te nemen en in acht te nemen bij het gebruik van de ICT-middelen.

Artikel 30: Beveiliging

1. De opdrachtgever is zich ervan bewust dat het onmogelijk is om iedere besmetting van ICT-middelen, en ieder ongeautoriseerd gebruik, misbruik en/of ongewilde beschadiging of verlies van gegevens volledig uit te sluiten. Stijen Event Personeel aanvaardt geen aansprakelijkheid jegens de opdrachtgever indien, ondanks de genomen maatregelen, gegevens van de opdrachtgever alsnog worden aangetast, verloren gaan of door ongeautoriseerde personen worden gebruikt, tenzij dit aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van opzet of grove schuld van Stijen Event Personeel.
2. Indien de opdrachtgever en Stijen Event Personeel in het kader van de overeengekomen dienst(en) een koppeling tot stand brengen tussen systemen van de opdrachtgever en Stijen Event Personeel, zal de opdrachtgever adequate maatregelen nemen om de ICT-middelen en de daarop verwerkte gegevens te beschermen tegen schade, misbruik en ongeautoriseerde toegang via de koppeling vanuit de systemen van de opdrachtgever. Stijen Event Personeel kan hieraan nadere eisen stellen en behoudt zich het recht voor om tijdelijk de koppeling op te schorten, indien een gebrek aan beveiliging bij de

opdrachtgever een gevaar vormt voor de ICT-middelen of overige systemen van Stijen Event Personeel.

Artikel 31: ICT-middelen en informatie

1. De informatie, die wordt getoond via de ICT-middelen wordt met zorg verzameld en samengesteld. Stijen Event Personeel kan er echter niet voor instaan dat deze informatie altijd correct, volledig en actueel is. Onvolkomenheden kunnen bijvoorbeeld het gevolg zijn van de afhankelijkheid van Stijen Event Personeel van informatie van derden, de gehanteerde administratieve processen, de gebruikte technologie of storingen op het internet. Indien de opdrachtgever constateert dat bepaalde gegevens niet correct zijn, zal hij Stijen Event Personeel hier direct op attenderen.
2. Indien de opdrachtgever via ICT-middelen informatie aan Stijen Event Personeel doorgeeft is hij er zelf voor verantwoordelijk dat deze informatie correct en volledig is. Stijen Event Personeel mag er bij haar dienstverlening vanuit gaan dat dit het geval is. Stijen Event Personeel is niet gehouden om door of namens de opdrachtgever doorgegeven informatie op juistheid en volledigheid te controleren. Indien Stijen Event Personeel dit in een voorkomend geval toch doet en hierover adviseert gebeurt dit onverplicht en zonder aanvaarding van enige aansprakelijkheid hiervoor.
3. Stijen Event Personeel is bevoegd (maar niet verplicht) om via de ICT-middelen uitgewisselde informatie, die niet (meer) juist of volledig blijkt te zijn zonder vooraankondiging te verwijderen, te wijzigen of aan te vullen.
4. Het is niet toegestaan berichten te verzenden of te plaatsen en/ of materiaal te uploaden met een misleidende, beledigende, discriminerende of anderszins onrechtmatige of – naar de mening van Stijen Event Personeel - onbehoorlijke of onnodig krenkende inhoud. Stijen Event Personeel behoudt zich het recht voor dergelijke berichten en/of uploads niet te plaatsen of zonder vooraankondiging te verwijderen of te wijzigen.
5. Ten aanzien van de inhoud van via de ICT-middelen uitgewisselde informatie of verrichte rechtshandelingen, is de registratie hiervan in of door middel van de ICT-middelen beslissend. Deze registratie is eveneens beslissend ten aanzien van het tijdstip waarop de informatie door Stijen Event Personeel beschikbaar is gesteld respectievelijk is ontvangen of de betreffende rechtshandeling is verricht. Stijen Event Personeel zal bij gemotiveerde betwisting door de opdrachtgever van tijdstip of inhoud van de informatie of de rechtshandeling, hier op een redelijke en transparante wijze onderzoek naar doen en de opdrachtgever van de resultaten hiervan op de hoogte brengen. De opdrachtgever heeft niet het recht betalingen op te schorten op grond van een dergelijke betwisting.

Artikel 32: Voorgeschreven ICT middelen of diensten van leverancier van opdrachtgever

1. Indien de opdrachtgever, onder meer voor de uitwisseling van gegevens en het verrichten van rechtshandelingen, ICT- middelen ter beschikking stelt aan Stijen Event Personeel dan wel het gebruik van bepaalde ICT-middelen en/of een bepaalde leverancier voorschrijft aan Stijen Event Personeel geldt hierbij het volgende:
    - De opdrachtgever verklaart en garandeert dat hij de verplichtingen die op de opdrachtgever rusten onder de Algemene verordening gegevensbescherming integraal naleeft, in het bijzonder de artikelen 24, 25, 30, 32, 33, 34 AVG.
    - Indien de opdrachtgever (mede) gebruik maakt van de diensten van een derde leverancier, kwalificeert deze derde- leverancier als de verwerker van de opdrachtgever. De opdrachtgever verklaart en garandeert jegens Stijen Event Personeel dat hij de facturatie en de vereiste bindende afspraken met de

betreffende leverancier als zijn verwerker is overeengekomen. De opdrachtgever verklaart en garandeert jegens Stijen Event Personeel in het bijzonder nakoming van artikel 28, 29 AVG door de opdrachtgever en diens verwerker.

- De opdrachtgever verlangt geen gegevens van Stijen Event Personeel die Stijen Event Personeel op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken en/of verzamelen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door Stijen Event Personeel aan hem verstrekte gegevens.
- De opdrachtgever vrijwaart Stijen Event Personeel tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens Stijen Event Personeel in verband met een schending door de opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door Stijen Event Personeel gemaakte kosten.

Artikel 33: Economische sancties

1. De opdrachtgever verklaart dat zijn onderneming, zijn eventuele dochterondernemingen en zijn directieleden en medewerkers niet voorkomen op sanctielijsten en ook nooit onderwerp zijn geweest van vorderingen, procedures of onderzoeken in verband met economische sancties. De opdrachtgever staat ervoor in dat de opdrachtgever en zijn eventuele dochterondernemingen niet in strijd handelen met economische sancties en ook niet betrokken zijn bij activiteiten waardoor Stijen Event Personeel of medewerkers van Stijen Event Personeel in strijd handelen met economische sancties. De opdrachtgever garandeert dat gelden die worden betaald aan Stijen Event Personeel niet afkomstig zijn van activiteiten die in strijd zijn met economische sancties.

Artikel 34: Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen, ter keuze van Stijen Event Personeel, in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de Rechtbank Rotterdam of door de bij of krachtens de wet bevoegde rechtbank.

Artikel 35: Slotbepaling

1. Indien één of meer bepalingen van deze voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht, de overige overeenkomst en deze 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.
2. Stijen Event Personeel is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de opdrachtgever niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde.
3. In geval van bijzondere – voorziene of onvoorziene - omstandigheden, zoals ontwikkelingen in wet- en regelgeving en in de CAO, is Stijen Event Personeel gerechtigd de opdracht of overige overeenkomst per direct aan te passen of te beëindigen, indien gezien die bijzondere omstandigheden redelijkerwijs niet van Stijen

Event Personeel gevergd kan worden de opdracht of overige overeenkomst onder dezelfde voorwaarden te laten voortduren.