



Algemene voorwaarden van **Impact Personeel B.V.** (hierna: "Impact Personeel"), gevestigd te (6662 NG) Elst aan de Nijverheidsweg 2 a 3, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 76727017, geldend vanaf 1 september 2023.

Algemeen

Impact Personeel is deskundig op het gebied van het ter beschikking stellen van uitzendkrachten en zzp'ers en op het gebied van werving en selectie.

Artikel 1 Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- **Impact Personeel:** de rechtspersoon die op basis van opdrachten uitzendkrachten ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
- **Opdrachtgever:** de rechtspersoon in opdracht van wie Impact Personeel op basis van deze voorwaarden werkzaamheden uitvoert en diensten levert.
- **Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met Impact Personeel teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
- **Opdracht:** de overeenkomst tussen opdrachtgever en Impact Personeel op grond waarvan een enkele uitzendkracht door Impact Personeel aan opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld - daaronder begrepen de overeenkomst die wordt voortgezet door terbeschikkingstelling van een vervangende uitzendkracht - om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten, zulks tegen betaling van een opdrachtgeverstarief.
- **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een uitzendkracht in het kader van een opdracht.
- **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen Impact Personeel en de uitzendkracht en/of in de cao, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt

doordat aan de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door Impact Personeel aan opdrachtgever op verzoek van opdrachtgever een einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).

- **CAO:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) enerzijds en de betrokken werknemersorganisaties anderzijds.
- **Opdrachtgeverstarief:** het door opdrachtgever aan Impact Personeel verschuldigde tarief exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.
- **Inlenersbeloning:** de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de cao.

Artikel 2 Toepasselijkheid van deze voorwaarden

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle opdrachten en overige overeenkomsten tussen Impact Personeel en opdrachtgever, alsmede op alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming daarvan, waaronder aanbiedingen, voorstellen, offertes en prijsopgaves.
2. Onder Impact Personeel worden ook alle dochterondernemingen van Impact Personeel begrepen.
3. Door toestemming of opdracht wordt opdrachtgever geacht deze voorwaarden te hebben geaccepteerd.



4. Onderhavige voorwaarden zijn eveneens van toepassing op alle overeenkomsten tussen Impact Personeel en een derde indien die derde door Impact Personeel bij de uitvoering van de overeenkomst tussen Impact Personeel en opdrachtgever wordt betrokken. Ook de derde kan
 - indien deze rechtstreeks door opdrachtgever wordt aangesproken - jegens opdrachtgever een beroep doen op deze voorwaarden.
5. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door Impact Personeel uitdrukkelijk van de hand gewezen.
6. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen en gelden uitsluitend voor die opdracht.

Artikel 3 Wijzigingen/afpraak met personeel en/of derden

1. Wijzigingen in de overeenkomst en afwijkingen van deze algemene voorwaarden zullen slechts van kracht zijn, indien schriftelijk tussen Impact Personeel en opdrachtgever overeengekomen. Worden wijzigingen op andere wijze doorgegeven, dan is het risico voor de tenuitvoerlegging voor rekening van opdrachtgever.
2. Afspraken of overeenkomsten met personeel van Impact Personeel en/of door Impact Personeel ingeschakelde derden binden Impact Personeel niet, tenzij de directie van Impact Personeel deze schriftelijk heeft bevestigd.

Artikel 4 Tariefvoorstellen

1. Impact Personeel brengt de tariefvoorstellen schriftelijk uit. De geldigheid van ieder tariefvoorstel is beperkt tot 30 dagen na dagtekening van het tariefvoorstel.
2. Het tariefvoorstel wordt gedaan op basis van de op het tijdstip van het tariefvoorstel geldende prijzen, specificaties en de verkregen informatie over de inlenersbeloning. De tariefvoorstellen zijn gebaseerd op het ter beschikkingstellen van uitzendkrachten onder normale omstandigheden en normale werktijden.
3. Indien een offerte door opdrachtgever wordt aanvaard, behoudt Impact Personeel zich het recht voor om binnen vijf werkdagen na ontvangst van de aanvaarding haar aanbod te herroepen.

Artikel 5 De opdracht en terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode, dat wil zeggen voor een vooraf vastgelegde kalenderperiode of voor een periode die eindigt op een vooraf vastgestelde datum;
 - óf voor een bepaalbare periode, dat wil zeggen voor een periode die eindigt doordat zich een objectief bepaalbare gebeurtenis voordoet (een gebeurtenis onafhankelijk van de wil van partijen);
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.

Einde opdracht

3. De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.
4. De opdracht voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van een redelijke opzegtermijn.



5. De opdracht eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat een der partijen de opdracht opzegt omdat:
- de andere partij in verzuim is;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.

Indien Impact Personeel wegens een van deze gronden opzegt ligt in de gedraging van opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Impact Personeel voor de schade die opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de opzegging zullen de vorderingen van Impact Personeel onmiddellijk opeisbaar zijn.

Einde terbeschikkingstelling

6. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door opdrachtgever houdt in het verzoek van opdrachtgever aan Impact Personeel om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
7. Indien tussen de uitzendkracht en Impact Personeel het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van opdrachtgever op het moment dat de uitzendkracht meldt dat hij niet in staat is arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. Opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan Impact Personeel bevestigen.
8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Impact Personeel de uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Impact Personeel en de uitzendkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Opdrachtgever informeert tijdig omtrent het eindigen of voortzetten van de opdracht teneinde Impact Personeel in staat te stellen haar verplichtingen ter zake een wettelijke aanzegtermijn juist en volledig na te komen.

Artikel 6 Vervanging en beschikbaarheid

1. Impact Personeel is te allen tijde gerechtigd een ter beschikking gestelde uitzendkracht te vervangen. Hiervoor is geen toestemming van opdrachtgever vereist. Opdrachtgever zal medewerking aan vervanging slechts op redelijke gronden weigeren. Opdrachtgever zal een eventuele weigering desgevraagd schriftelijk motiveren.
2. Impact Personeel schiet niet toerekenbaar tekort jegens opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan opdrachtgever, indien Impact Personeel om welke reden dan ook een (vervangende) uitzendkracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

Artikel 7 Opschortingsrecht

1. Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de uitzendkracht tijdelijk, geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:



- dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgesteld én:
- opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld én:
- Impact Personeel jegens de uitzendkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de doorbetalingsplicht op grond van de cao.

Artikel 8 Werkprocedure en selectie

1. Opdrachtgever verstrekt Impact Personeel voor aanvang van de opdracht de voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke informatie waaronder de inlenersbeloning, een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uitgevoerde functie, zal opdrachtgever aan Impact onverwijld de passende functieomschrijving aanreiken. De functie kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op goed werkgeverschap of op (komende) wet- en regelgeving, de cao of jurisprudentie.
3. Impact Personeel relateert de door opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikkingstelling in aanmerking komende (kandidaat-)uitzendkrachten, welke (kandidaat-)uitzendkrachten zij aan opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde (kandidaat-)uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde (kandidaat-)uitzendkracht geen doorgang vindt.
4. Impact Personeel schiet niet tekort jegens opdrachtgever indien de contacten tussen opdrachtgever en Impact Personeel voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder een concrete aanvraag van opdrachtgever om een uitzendkracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook of niet binnen de door opdrachtgever gestelde termijn leiden tot daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een uitzendkracht.
5. Indien Impact Personeel in het kader van de vervulling van op grond van de wet of de cao op haar rustende verplichtingen informatie van opdrachtgever behoeft, zal opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan Impact Personeel verstrekken.

Artikel 9 Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de uitzendkracht bij opdrachtgever worden vastgelegd in de opdracht, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur, de pauze en de rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. Opdrachtgever staat ervoor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. Opdrachtgever ziet er op toe dat de uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van de uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de cao.

Artikel 10 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen



Opdrachtgever dient Impact Personeel bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat Impact Personeel deze omstandigheid indien mogelijk deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient opdrachtgever Impact Personeel onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren.



Artikel 11 Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt opdrachtgever de omschrijving van de door de uitzendkracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en informatie over alle elementen van de inlenersbeloning (wat betreft hoogte en tijdstip: alleen en voor zover op dat moment bekend) aan Impact Personeel.
2. De beloning van de uitzendkracht, waaronder mede begrepen eventuele toeslagen, uitkeringen en (kosten)vergoedingen, wordt vastgesteld conform de cao (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie, zal opdrachtgever aan Impact Personeel onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving en/of de cao. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning is Impact Personeel gerechtigd de beloning van de uitzendkracht én het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig te corrigeren. Opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief aan Impact Personeel verschuldigd vanaf het moment dat de uitzendkracht aanspraak heeft op de hogere beloning op grond van de wet- en regelgeving en/of de cao.
4. Opdrachtgever stelt Impact Personeel tijdig, in ieder geval direct bij het bekend worden ervan, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van de ingestelde initiële loonsverhogingen. Dit lid is niet van toepassing indien en zo lang de uitzendkracht wordt beloond overeenkomstig de cao-beloning voor de allocatiegroep.
5. Indien en voor zover voor de uitzendkracht vanwege niet indeelbaarheid een beloning wordt vastgesteld, stelt opdrachtgever Impact Personeel tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van een wijziging in het functiegebouw van opdrachtgever die tot gevolg heeft dat de door de uitzendkracht uitgeoefende functie alsnog in het functiegebouw van opdrachtgever kan of had moeten worden ingedeeld. De beloning en het opdrachtgeverstarief worden in dat geval overeenkomstig lid 3 van dit artikel aangepast.
6. Alle elementen van de inlenersbeloning worden aan opdrachtgever doorberekend.

Artikel 12 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzendkracht bij de uitoefening van leiding en toezicht, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is opdrachtgever behoudens toestemming niet toegestaan de uitzendkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen': dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder leiding en toezicht van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder derde wordt mede verstaan een (rechts)persoon waarmee opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.



3. Opdrachtgever kan de uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Impact Personeel en de uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.



4. Tewerkstelling van de uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd onder de voorwaarde dat opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én de tewerkstelling schriftelijk is overeengekomen met Impact Personeel en met de uitzendkracht.
5. Opdrachtgever zal aan de uitzendkracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of tenietgegaan.
6. Opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Impact Personeel verstrekt opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

Artikel 13 Arbeidsomstandigheden

1. Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. Opdrachtgever is jegens de uitzendkracht en Impact 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, gezondheid, welzijn en de goede arbeidsomstandigheden.
2. Opdrachtgever is gehouden om aan de uitzendkracht en aan Impact Personeel tijdig, in ieder geval één werkdag voor de aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. Opdrachtgever geeft de uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
3. Indien de uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het bedrijfsongeval of de beroepsziekte zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het bedrijfsongeval of de beroepsziekte het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het bedrijfsongeval dan wel de beroepsziekte. Opdrachtgever informeert Impact Personeel zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. Opdrachtgever zal aan de uitzendkracht alle schade vergoeden die de uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover opdrachtgever daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 BW.
5. Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid zoals in dit artikel bepaald. Op verzoek van Impact Personeel verstrekt opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 14 Aansprakelijkheid opdrachtgever

Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten niet of niet deugdelijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Impact Personeel. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel - zo nodig aanvullend - ten aanzien



van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 15 Aansprakelijkheid Impact Personeel

1. Impact Personeel is tegenover opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade en verliezen die de uitzendkrachten toebrengen aan opdrachtgever of aan derden.
2. Impact Personeel is niet aansprakelijk voor verbintenissen die uitzendkrachten zijn aangegaan of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van opdrachtgever of derden.
3. Opdrachtgever vrijwaart Impact Personeel voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Impact Personeel als werkgever van de uitzendkracht - rechtstreeks dan wel indirect - voortvloeiende uit schade en verliezen die de uitzendkrachten toebrengen aan opdrachtgever of aan derden of uit verbintenissen die uitzendkrachten zijn aangegaan met of voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van opdrachtgever of die derden.
4. Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren ter dekking van deze vrijwaring en de daaraan ten grondslag liggende aansprakelijkheden. Op verzoek van Impact Personeel verstrekt opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 16 Opdrachtgeverstarief

1. Het door opdrachtgever aan Impact Personeel verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de door de uitzendkracht gewerkte uren en/of (indien dit aantal uren hoger is) over de uren waarop Impact Personeel op grond van de algemene voorwaarden en/of overige overeenkomsten aanspraak heeft en/of de door Impact Personeel aan de uitzendkracht verschuldigde toeslagen. Het opdrachtgeverstarief wordt vermeerderd met kostenvergoedingen die Impact Personeel verschuldigd is aan uitzendkracht. Hierover wordt btw in rekening gebracht.
2. Impact Personeel is gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - als gevolg van wijzigingen van de cao of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
 - als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de cao of enig verbindend voorschrift;
 - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de cao, de bij opdrachtgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving.
3. Indien opdrachtgever niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgeverstarief ingevolge lid 2 en/of artikel 11, dan ligt daarin besloten het verzoek van opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
4. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief die het gevolg is van wijzigingen als bedoeld in artikel 12 wordt door Impact Personeel zo spoedig mogelijk aan opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan opdrachtgever bevestigd.



5. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan opdrachtgever de beloning te laag is vastgesteld, is Impact Personeel gerechtigd achteraf met terugwerkende kracht de beloning vast te stellen en het opdrachtgeversttarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. Impact Personeel kan tevens hetgeen opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en de kosten die als gevolg hiervan door Impact Personeel zijn gemaakt, aan opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 17 Bijzondere minimale betalingsverplichting

Oprachtgever is gehouden aan Impact Personeel het opdrachtgeversttarief per oproep te betalen, berekend over drie gewerkte uren indien:

- de uitzendkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid te verrichten of:
- indien de opdracht en de omvang van de uitzendarbeid minder dan 15 uur per week belooft en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, onverminderd de overige verplichtingen van opdrachtgever jegens Impact Personeel.

Artikel 18 Oproepen uitzendkrachten/zzp'ers

1. Opdrachtgever heeft het recht om - indien het om uitzendkrachten gaat - tot uiterlijk vier dagen voor het begin van de werkzaamheden aan Impact Personeel mee te delen dat de uitzendkracht niet dan wel voor minder uren de afgesproken werkzaamheden behoeft te verrichten.
2. Opdrachtgever heeft het recht om - indien het om zzp'ers gaat - tot uiterlijk 24 uur voor het begin van de werkzaamheden aan Impact Personeel mee te delen dat de zzp'er niet dan wel voor minder uren de afgesproken werkzaamheden behoeft te verrichten.
3. Indien opdrachtgever niet tijdig afzegt of niet tijdig meedeelt dat de werktijden veranderen, heeft Impact Personeel het recht het opdrachtgeversttarief in rekening te brengen over de uren waarvoor de uitzendkracht oorspronkelijk was opgeroepen.

Artikel 19 Facturen op basis van urenverantwoordingen

1. De facturen van Impact Personeel worden in het algemeen uitgeschreven aan de hand van de door opdrachtgever geaccordeerde urenverantwoordingen.
2. Opdrachtgever ziet er op toe en garandeert door ondertekening dat op de urenverantwoordingen het juiste aantal gewerkte uren en overuren, alsmede alle overige informatie duidelijk is vermeld en dat eventueel werkelijk gemaakte onkosten naar waarheid zijn ingevuld, alsmede dat het aantal gewerkte uren en overuren hetgeen is overeengekomen niet overschrijdt.
3. Opdrachtgever zal voor zijn eigen administratie een getekende kopie van de urenverantwoording behouden.
4. Bij verschil tussen het bij Impact Personeel ingeleverde tijdverantwoordingsformulier en de door opdrachtgever daarvan behouden kopie geldt het bij Impact Personeel ingeleverde tijdsformulier voor de afrekening zoals die wordt opgenomen in de factuur als volledig bewijs.



5. Indien de uitzendkracht de tijdverantwoording van opdrachtgever betwist en opdrachtgever zijn verplichtingen in lid 2 niet is nagekomen is Impact Personeel gerechtigd:
 - hetzij de gewerkte tijd(en) te stellen op de duur van de gehele arbeidstijd van de werkweek die voor de werknemers in dienst van opdrachtgever geldt. Indien partijen schriftelijk en uitdrukkelijk bij de opdracht daarvan zijn afgeweken is Impact Personeel gerechtigd de gewerkte tijd(en) te stellen op de duur van de gehele arbeidstijd overeengekomen bij opdracht genomen over de betreffende periode.
 - hetzij de gewerkte uren te stellen op het door de uitzendkracht opgegeven aantal, tenzij opdrachtgever kan bewijzen dat de opgave van het aantal gewerkte uren door de uitzendkracht onjuist is en Impact Personeel tijdig over de bewijzen daarvoor kan beschikken en deze ook in en buiten rechte mag gebruiken.
6. Alvorens opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, geeft hij de uitzendkracht de gelegenheid deze te controleren. Indien en voor zover de uitzendkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Impact Personeel gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de uitzendkracht, tenzij opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
7. Op verzoek van Impact Personeel geeft opdrachtgever inzage in de oorspronkelijke tijdsregistratie van opdrachtgever en verstrekt opdrachtgever een afschrift hiervan.
8. Indien opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat Impact Personeel aansluitend aan de door de uitzendkracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Impact Personeel wordt verstrekt.
9. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels een door de uitzendkracht aan te leveren tijdverantwoordingsformulier behoudt opdrachtgever een kopie van dit formulier. Bij het verschil tussen het door de uitzendkracht bij Impact Personeel ingeleverde declaratieformulier en het door opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de uitzendkracht bij Impact Personeel ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door opdrachtgever.

Artikel 20 Transitievergoeding

Indien Impact Personeel op enig moment aan de uitzendkracht de transitievergoeding verschuldigd is, kan Impact Personeel de aan de uitzendkracht betaalde transitievergoeding aan opdrachtgever doorbelasten die deze dient te voldoen overeenkomstig het bepaalde in artikel 21.

Artikel 21 Betaling

1. Betaling dient plaats te vinden binnen 14 dagen na factuurdatum op een door Impact Personeel aan te wijzen rekeningnummer.
2. Bij niet tijdige betaling is vanaf de vervaldag van de factuur over het openstaand bedrag de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW verschuldigd.
3. De door opdrachtgever gedane betalingen strekken steeds in de eerste plaats ter voldoening van de verschuldigde rente en kosten en vervolgens tot betaling van de opeisbare facturen die het langst openstaan, zelfs al vermeldt opdrachtgever dat de voldoening betrekking heeft op een andere factuur.
4. Indien opdrachtgever bezwaar heeft tegen een door Impact Personeel verzonden factuur, schort dat de betalingsverplichting van opdrachtgever niet op.



5. Alle kosten vallend onder een eventuele gerechtelijke of buitengerechtelijke invordering, daaronder begrepen de kosten van beslag, proceskosten en de kosten van faillissementsaanvraag, zijn voor rekening van opdrachtgever. Daarenboven is opdrachtgever de buitengerechtelijke kosten verschuldigd, welke kosten gesteld worden op 15% van het factuurbedrag met een minimum van € 250,00.
6. Betaling aan uitzendkrachten of het verstrekken van voorschotten aan uitzendkrachten kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldverrekening.
7. Klachten betreffende een factuur moeten binnen tien dagen na factuurdatum schriftelijk bij Impact Personeel zijn ingediend. Na deze periode vervalt het recht van opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan opdrachtgever niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.

Artikel 22 Inspanningsverplichting

Impact Personeel is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover Impact Personeel deze verplichting niet nakomt, is Impact Personeel gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende schade van opdrachtgever, mits opdrachtgever zo spoedig mogelijk doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht terzake indient bij Impact Personeel en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Impact Personeel.

Artikel 23 Geheimhouding

1. Impact Personeel en opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten of relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht verstrekken aan derden, tenzij - en alsdan voor zover - verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Impact Personeel zal op verzoek van opdrachtgever de uitzendkracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de uitzendkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat opdrachtgever vrij om de uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. Opdrachtgever informeert Impact Personeel over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte geheimhoudingsverklaring aan Impact Personeel.
4. Impact Personeel is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de uitzendkracht.

Artikel 24 Bijzondere verplichting met betrekking tot identiteit en verwerking persoonsgegevens

1. Opdrachtgever aan wie door Impact Personeel een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld, verifieert en stelt de identiteit vast van de uitzendkracht conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, waaronder begrepen doch niet beperkt tot de Wet arbeidsvreemdelingen (hierna: 'Wav'), de Wet op de loonbelasting en de Wet op de identificatieplicht. Tevens zal opdrachtgever voldoen aan de op hem deswege rustende administratie- en bewaarplichten.



2. Ter zake vreemdelingen verklaart opdrachtgever zich uitdrukkelijk bekend met de Wav, onder meer inhoudende dat opdrachtgever bij aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document als bedoeld in artikel 1 sub 1 tot en met 3 van de Wet op de identificatieplicht van de vreemdeling dient te ontvangen.
3. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van dit document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. Impact Personeel is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wav aan opdrachtgever wordt opgelegd.
4. Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met de geldende wet- en regelgeving aangaande de verwerking van persoonsgegevens. Impact Personeel en opdrachtgever zullen elkaar in staat stellen voornoemde wetgeving te kunnen naleven. Opdrachtgever zal de via Impact Personeel verkregen persoonsgegevens in ieder geval slechts gebruiken voor het doel waarvoor zij deze heeft verkregen, zal deze persoonsgegevens niet langer bewaren dan conform wet- en regelgeving is toegestaan en zal zorgdragen voor een adequate beveiliging van deze gegevens.

Artikel 25 Bejegening uitzendkracht

1. Opdrachtgever en Impact Personeel zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of op welke grond dan ook. De uitgangspunten van Impact Personeel staan nader toegelicht in het antidiscriminatiebeleid, op te vragen bij Impact Personeel en te vinden op de website van Impact Personeel. Opdrachtgever en Impact Personeel zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen en mee laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de opdracht en bij de selectie en behandeling van de uitzendkrachten.
2. Opdrachtgever is bekend met de Wet bescherming klokkenluiders en waarborgt dat de uitzendkracht op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot de klokkenluidersregeling indien opdrachtgever een dergelijke regeling kent of op hem van toepassing is.

Artikel 26 Medezeggenschap

1. Opdrachtgever is gehouden om de uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van Impact Personeel of van de ondernemingsraad van opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te voeren conform wet- en regelgeving.
2. Indien de uitzendkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van opdrachtgever, is opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.
3. Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: 'WOR') en betreffende de (verwachte) inzet van uitzendkrachten in zijn onderneming. Indien en voor zover opdrachtgever zich bij de vervulling van deze informatieverplichtingen wenst te baseren op de door Impact Personeel verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking niet verder gaan dan waartoe de WOR verplicht.



Artikel 27 Verplichtingen met betrekking tot de Waadi

1. Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: 'Waadi') en zorgt dat uitzendkrachten gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers die in dienst zijn van zijn onderneming in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
2. Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8c van de Waadi en zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de uitzendkracht, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van de onderneming.
3. Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 van de Waadi. Het is Impact Personeel niet toegestaan medewerkers ter beschikking te stellen aan opdrachtgever of in het gedeelte van de onderneming van opdrachtgever waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. Opdrachtgever zal Impact Personeel tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van de door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder doch niet uitsluitend een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.
4. Opdrachtgever zal in de uitvoering van zijn toezicht en leiding over de uitzendkracht uitdrukkelijk geen opdrachten aan de uitzendkrachten verstrekken waardoor artikel 10 van de Waadi zal worden overtreden. Zoals, maar niet beperkt tot, het door uitzendkrachten laten uitvoeren van werkzaamheden die normaliter uitgevoerd worden door werknemers die op dat moment deelnemen aan collectieve acties.
5. Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a van de Waadi. Opdrachtgever zal voor aanvang van de terbeschikkingstelling en daarna indien nodig tijdig en volledig schriftelijk of elektronisch informatie over de arbeidsvoorwaarden aan Impact Personeel verschaffen.
6. Opdrachtgever zal geen arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht aangaan indien en voor zover de uitzendkracht de overeenkomst met Impact Personeel niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft en indien en voor zover opdrachtgever de opdracht met Impact Personeel niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
7. Indien opdrachtgever binnen een termijn van negen maanden na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht aangaat voor dezelfde of een andere functie, is opdrachtgever aan Impact Personeel de volgende vergoeding verschuldigd: 20% van het laatstelijk geldende opdrachtgeversuurtarief voor de betrokken uitzendkracht, vermenigvuldigd met de resterende uren tot maximaal 1560 uur. Voorbeeld: heeft de uitzendkracht 600 uren gewerkt via Impact Personeel en opdrachtgever wil de uitzendkracht overnemen, dan betaalt opdrachtgever 20% van het uurtarief x 960 uur (1560 uur min 600 uur). Opdrachtgever is de in dit lid genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de uitzendkracht binnen drie maanden nadat de terbeschikkingstelling aan opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden bij opdrachtgever solliciteert of indien opdrachtgever de uitzendkracht binnen drie maanden nadat de terbeschikkingstelling aan opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert en opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit.



8. Indien een uitzendkracht door tussenkomst van Impact Personeel aan een mogelijke opdrachtgever is voorgesteld en deze mogelijke opdrachtgever met die uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is deze mogelijke opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 25% van het bruto jaarsalaris (inclusief vakantiegeld). Opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van Impact Personeel in contact is gekomen met de uitzendkracht. Ook indien de uitzendkracht binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden bij opdrachtgever solliciteert of indien opdrachtgever de uitzendkracht binnen zes maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden benadert en naar aanleiding daarvan met de betreffende uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aangaat, is opdrachtgever de vergoeding verschuldigd zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid.
9. Indien opdrachtgever een arbeidsovereenkomst aangaat met de uitzendkracht tijdens een opdracht die tussentijds opzegbaar is, is opdrachtgever gerechtigd te besluiten de krachtens de opdracht overeengekomen opzegtermijn niet in acht te nemen. In dat geval is opdrachtgever echter gehouden de schade te vergoeden die Impact Personeel hierdoor lijdt. Deze schade wordt gefixeerd op 30% van het opdrachtgeverstarief over de niet in acht genomen opzegtermijn voor de betreffende opdracht. Daarnaast dient opdrachtgever de in lid 7 van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen voor zover van toepassing.
10. Het opdrachtgeverstarief zoals meermalen vermeld in dit artikel wordt berekend over het per periode (week, maand o.i.d.) krachtens opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren of overuren, als ware de opdracht tot stand gekomen respectievelijk niet geëindigd, met een minimum van 20 uur per week.

Artikel 28 Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
2. Geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met de rechtsverhouding tussen partijen zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde in het arrondissement Gelderland.

Artikel 29 Slotbepaling

Indien één of meer bepalingen van deze algemene voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden zullen de overige bepalingen in de algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten 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.