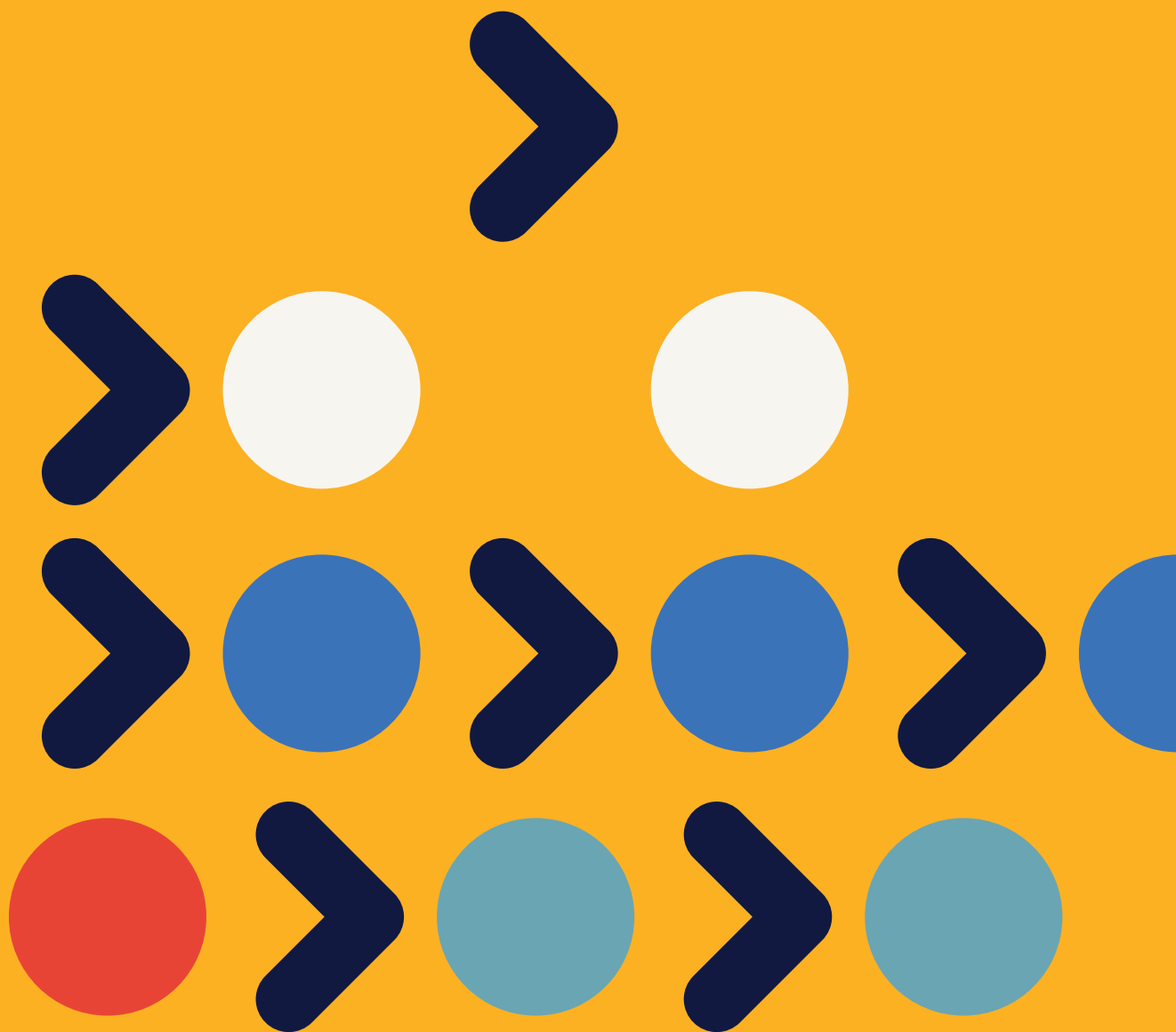


# algemene voorwaarden.



voor het werven, selecteren  
en ter beschikking stellen  
van arbeidskrachten.  
per 1 januari 2021

# inhoud.

	inleiding en toelichting.	4
1	inleidende bepalingen.	10
	artikel 1: werkingssfeer	10
	artikel 2: definities	10
2	opdracht.	14
	artikel 3: aangaan, duur en einde opdracht	14
	artikel 4: nakoming opdracht	16
3	werving en selectie.	16
	artikel 5: werving en selectie kandidaten	16
	artikel 6: werving en selectie gericht op arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en kandidaat	18
4	de terbeschikkingstelling van medewerkers.	19
	artikel 7: terbeschikkingstelling	19
	artikel 8: vervanging en beschikbaarheid	20
	artikel 9: arbeidsduur en werktijden medewerkers	21
	artikel 10: functie en beloning medewerkers	23
	artikel 11: goede uitoefening van leiding en toezicht medewerkers	24
	artikel 12: arbeidsomstandigheden medewerkers	27
	artikel 13: tarieven terbeschikkingstelling medewerkers	28
	artikel 14: tijdsverantwoording	29
	artikel 15: indienstneming medewerker door opdrachtgever	30
	artikel 16: verplichtingen met betrekking tot de wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	32

5	<b>planning.</b>	33
	artikel 17: opdracht planning	33
	artikel 18: uitvoering planning	33
	artikel 19: tarief planning	34
6	<b>advies.</b>	35
	artikel 20: opdracht advies	35
	artikel 21: uitvoering advies	35
	artikel 22: tarief advies	36
7	<b>algemene bepalingen.</b>	37
	artikel 23: facturatie en betaling	37
	artikel 24: aansprakelijkheid van randstad	39
	artikel 25: verzekering	40
	artikel 26: intellectuele eigendom	40
	artikel 27: geheimhouding	41
	artikel 28: verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever	42
	artikel 29: voorkoming van discriminatie	42
	artikel 30: medezeggenschap	43
	artikel 31: privacy	43
	artikel 32: gebruik ICT-middelen	44
	artikel 33: werking en beschikbaarheid ICT-middelen	47
	artikel 34: beveiliging	48
	artikel 35: ICT-middelen en informatie	49
	artikel 36: voorgeschreven ICT middelen of diensten van leverancier van opdrachtgever	50
	artikel 37: economische sancties	51
	artikel 38: toepasselijk recht en forumkeuze	51
	artikel 39: slotbepaling	52

# inleiding en toelichting.

## algemeen

De algemene voorwaarden van Randstad zijn van toepassing op de werving, de selectie en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (en daarmee samenhangende dienstverlening) door de dochterondernemingen van Randstad Nederland b.v., tenzij anders is overeengekomen of bevestigd. Deze voorwaarden zijn mede gebaseerd op de Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Randstad is aangesloten bij de ABU.

Tussen jou en Randstad 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 Randstad zich inspannen tijdig een geschikte kandidaat voor je te vinden, die voor de afgesproken periode voor je blijft werken. Randstad 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 Randstad afhankelijk van de opdrachtgevers, de aard van het werk en de wensen van de kandidaat. Je beslist zelf of je een door Randstad voorgedragen kandidaat op uitzend- of detacheringbasis inzet of zelf in dienst neemt.

Leiden de wervings- en/of selectie inspanningen van Randstad 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 Randstad 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 Randstad bestaat een uitzendovereenkomst. Dit is een bijzondere arbeidsovereenkomst, waarbij de medewerker door Randstad aan jou ter beschikking wordt gesteld om onder jouw leiding en toezicht werkzaamheden te gaan verrichten. De medewerker is dus formeel in dienst van Randstad. 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 Randstad. 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 Randstad 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. Randstad 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. Randstad 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 Randstad 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 mogelijkheden:

- een opdracht voor een vaste periode ('bepaalde tijd'): deze kan tussentijds niet beëindigd worden, tenzij uitdrukkelijk wordt afgesproken dat dat juist wel kan;
- 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 Randstad en de medewerker, bijvoorbeeld omdat de medewerker elders een baan vindt.

## overige diensten

In samenhang met onze dienstverlening op het gebied van werving, selectie en uitzending/ detachering kan Randstad ook aanvullende diensten leveren.

### Planning

Op verzoek kan Randstad ook de planning van je flexibele en zelfs je vaste personeel verzorgen. Je geeft aan waar en wanneer je een medewerker voor een bepaalde functie nodig hebt. Randstad gaat dan op zoek naar een geschikte kandidaat en plant die voor je in. De planning is inzichtelijk via de internetportal. Het is aan jou om de planning te controleren en te accorderen. Zie ook Hoofdstuk 5 Planning.

### Advies

Soms krijg je – gevraagd of ongevraagd – suggesties of tips van Randstad, bijvoorbeeld ten aanzien van de inzet van flexibel personeel. Wil je een meer uitgebreid advies dan maken we daarover schriftelijk afspraken met je. Tips en adviezen zijn bedoeld om je te informeren en te ondersteunen bij jouw bedrijfsvoering. Je bepaalt zelf of je het advies opvolgt. Maar ook als je dat doet kunnen wij niet garanderen dat daarmee altijd het door jou beoogde resultaat wordt bereikt. Dit is immers afhankelijk van meerdere omstandigheden, waar Randstad niet altijd invloed op heeft. Zie ook Hoofdstuk 6 advies.

## 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. Op grond van die CAO heeft iedere medewerker - in beginsel - recht op dezelfde beloning (beperkt tot: salaris, loonsverhogingen, evt. ATV, toeslagen, vergoeding reizen/reistijd en kostenvergoedingen) als je eigen werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen.

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen, is Randstad 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 Randstad te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, ziekteverzuim en dergelijke, is Randstad 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. Bij planning gaat het doorgaans om een uurtarief en bij advies om een tarief per uur of dag(deel).

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 facturering

Bij uitzending en detachering geschiedt de uitbetaling en facturering aan de hand van de tijdverantwoording. Je bent verantwoordelijk voor de juistheid van de daarin vermelde gegevens. Doorgaans vindt de tijdverantwoording digitaal plaats. Je krijgt dan via de internetportal urenoverzichten aangeboden. Die zijn gebaseerd op de door de medewerkers – ook via de portal – aangeleverde tijdverantwoording, tenzij Randstad ook de planning voor jou verzorgt. In dat geval is het urenoverzicht gebaseerd op de planning. Het is belangrijk dat je het urenoverzicht /de gerealiseerde planning uiterlijk op de maandag 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. Verzorgt Randstad ook de planning, dan vragen wij je de gerealiseerde planning - tijdig - actief goed te keuren.

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

Bij adviesopdrachten wordt in beginsel maandelijks vooraf (een voorschot) gefactureerd.

## ICT

Er wordt steeds vaker gebruik gemaakt van ICT-middelen. Zo vindt de tijdverantwoording doorgaans digitaal plaats, via onze internetportal. Op het gebruik van de internetportal zijn de Gebruikersvoorwaarden van toepassing. De geldende Gebruikersvoorwaarden kunnen worden geraadpleegd op [www.randstad.nl](http://www.randstad.nl). In de internetportal kun je ook actuele en historische informatie terugvinden over uw opdrachten. Je krijgt een gebruiksrecht in het kader en voor de duur van je dienstverlening. De informatie die Randstad je – via de internetportal of op andere wijze – verstrekt bevat vaak persoonsgegevens en is vertrouwelijk van aard. Wij verzoeken je dan ook hier zorgvuldig mee om te gaan en deze informatie alleen aan medewerkers binnen jouw organisatie ter beschikking te stellen op een ‘need to know’ basis. Je bent verantwoordelijk voor het doorgeven van de juiste gegevens van de juiste personen en voor het afmelden van personen bijvoorbeeld ingeval de persoon niet langer bij je werkzaam is.

# 1 inleidende bepalingen.

## artikel 1: werkingssfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten tussen Randstad en de opdrachtgever betreffende diensten van Randstad, met uitzondering van payroll dienstverlening, een en ander 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 Randstad uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk door Randstad bevestigd of schriftelijk met Randstad 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 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 Randstad 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 - naar keuze van Randstad - kan de medewerker behorende tot de allocatiegroep 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 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. De geldende CAO kan worden geraadpleegd op [www.randstad.nl](http://www.randstad.nl);
- **dienst(en):** de dienstverlening van Randstad 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;
- **ICT-middelen:** door Randstad bij de dienstverlening gebruikte technologische hulpmiddelen waartoe de opdrachtgever in het kader van de diensten direct of indirect toegang wordt gegeven, zoals (interactieve) websites, internetportal(s), computersystemen, tijdregistratiesystemen, software, koppelingen (application interfaces), applicaties (apps) en e-mail;
- **inlenersbeloning:** de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de CAO<sup>1</sup>;
- **internet portal:** de niet openbare (gedeelten van de) websites van Randstad, voor zover toegankelijk voor opdrachtgevers in het kader van (de uitvoering van) een of meerdere

<sup>1</sup> De inlenersbeloning is – volgens de geldende cao – samengesteld uit de navolgende elementen:

1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingen per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van Randstad - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag), ploegtoeslag 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 Randstad deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie).
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald
7. Vergoeding van reizen/reistijd verbonden aan het werk.

diensten;

- **kandidaat:** iedere natuurlijke persoon die door Randstad aan de opdrachtgever is voorgesteld, althans met wie de opdrachtgever via Randstad 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 Randstad 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 Randstad op grond waarvan een of meerdere dienst(en) door Randstad 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 Randstad een opdracht of overige overeenkomst aangaat dan wel aan wie Randstad een aanbieding doet;
- **oproep:** de oproep<sup>2</sup> van de medewerker voor het verrichten van werkzaamheden bij de opdrachtgever;
- **oproepkracht:** iedere medewerker werkzaam op basis van een oproepovereenkomst;
- **oproepovereenkomst:** een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a BW<sup>3</sup>;
- **planning:** het inplannen van personeel, waaronder medewerkers, overig flexibel personeel en/ of eigen personeel van de opdrachtgever voor werkzaamheden onder

Vanaf 1 januari 2020 geldt: elke oproep en de eventuele intrekking/wijziging daarvan dient schriftelijk of digitaal te worden gedaan (bewijs terzake dient 5 jaar door opdrachtgever bewaard te worden). De oproep dient de dagen en tijdstippen waarop de medewerker moet komen werken te vermelden. 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.

<sup>3</sup> Bedoeld wordt de oproepovereenkomst als gedefinieerd in artikel 7:628a BW, zoals dat geldt vanaf 1 januari 2020. Hiervan is sprake als:

- a. 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
- b. de medewerker geen recht heeft op loon als geen werk voor hem/haar is.

leiding en toezicht van de opdrachtgever;

- **pre-employment screening:** achtergrondonderzoek naar een kandidaat door Randstad op verzoek van opdrachtgever voor aanvang van de werkzaamheden;
- **samenhangende dienstverlening:** dienstverlening die ondersteunend is aan of samenhangt met de dienstverlening van Randstad 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 internetportals, uitgewisseld;
- **tarief:** het door de opdrachtgever aan Randstad verschuldigde tarief voor de op grond van de opdracht verrichte of te verrichten dienst, exclusief BTW;
- **terbeschikkingstelling:** het ter beschikking stellen van medewerkers 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;
- **Randstad:** elke dochtermaatschappij van Randstad Nederland bv, 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;
- **sanctielijsten:** overzichten van bedrijven, instellingen en personen die het onderwerp zijn van economische sancties;
- **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 Randstad aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW);
- **vertrouwelijke informatie:** als zodanig door de verstreckende 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.

## 2 opdracht.

### artikel 3: aangaan, duur en einde opdracht

1. De opdracht of overige overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan of door Randstad schriftelijk bevestigd. De opdracht is daarmee definitief, tenzij de opdrachtgever per omgaande en uiterlijk binnen 5 kalenderdagen na datum van de bevestiging schriftelijk aan Randstad 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 bepaalde periode;
  - óf voor een bepaalde 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 bepaalde 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 Randstad 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 Randstad bevestigd.
5. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen of door Randstad is bevestigd. 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 Randstad 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 schadelijkt jegens de andere partij in verband met deze opzegging. Alle vorderingen van Randstad worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.

7. De opdrachtgever zal Randstad 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 Randstad 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. Randstad 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. Randstad 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 Randstad deze verplichting niet nakomt, is Randstad 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 Randstad en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Randstad.
2. De opdrachtgever verstrekt aan Randstad tijdig alle benodigde informatie en verleent aan Randstad alle redelijkerwijs te verlangen medewerking om Randstad 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 Randstad 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.

## 3 werving en selectie.

### artikel 5: werving en selectie kandidaten

1. Randstad 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. Randstad 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.

3. Randstad is gerechtigd bij de werving van kandidaten voor opdrachtgever kosteloos gebruik te maken van de handelsnaam en het logo/merk van de opdrachtgever.
4. De opdrachtgever verstrekt Randstad 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, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
5. Randstad 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 Randstad met de opdrachtgever is overeengekomen dat Randstad de selectie van de kandidaat verricht namens de opdrachtgever.
6. Randstad zal zich inspannen tijdig een potentieel geschikte kandidaat aan te bieden. Randstad schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Randstad om welke reden dan ook niet of niet tijdig een kandidaat kan aanbieden. Randstad is niet aansprakelijk, indien een door haar voorgestelde kandidaat:
  - om welke reden dan ook niet als uitzendkracht ter beschikking kan worden gesteld aan de opdrachtgever; of
  - geen arbeidsverhouding met de opdrachtgever wenst aan te gaan of een aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) weer beëindigt.
7. Randstad 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 Randstad bij de selectie.
8. Indien opdrachtgever Randstad heeft verzocht een pre-employment screening uit te voeren en de screening is niet voor aanvang van de terbeschikkingstelling gereed en de opdrachtgever verzoekt Randstad desondanks om de medewerker de werkzaamheden aan te laten vangen, kan Randstad voor die periode niet aansprakelijk worden gesteld.

## artikel 6: werving en selectie gericht op arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en kandidaat

1. Elke opdracht tot werving en selectie gericht op een arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en kandidaat eindigt van rechtswege op het moment dat de opdrachtgever aangeeft een arbeidsverhouding aan te (zullen) gaan met een kandidaat.
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 Randstad verschuldigd. Bij gebreke van de vermelding van een tarief in de opdracht(bevestiging) is de opdrachtgever de in de aanbieding van Randstad vermelde vergoeding verschuldigd. Is ook in de aanbieding geen tarief vermeld, dan bedraagt het tarief 25% van het voor de functie van de kandidaat bij een voltijds dienstverband geldende jaarsalaris inclusief vakantiebijslag. Indien aan Randstad geen salaris is doorgegeven, zal Randstad een arbeidsmarktconform jaarsalaris vaststellen op basis van de bij Randstad bekende gegevens over de functie en de arbeidsmarkt.
3. Tenzij anders overeengekomen is het tarief alleen verschuldigd, indien de opdrachtgever of een door deze aangewezen derde daadwerkelijk een arbeidsverhouding aangaat met een kandidaat die door Randstad is voorgesteld of waarmee de opdrachtgever anderszins via Randstad in contact is gekomen. Het tarief is ook verschuldigd, indien de kandidaat in eerste instantie door de opdrachtgever is afgewezen, en later alsnog wordt aangenomen.
4. Het tarief is inclusief de kosten van de door Randstad 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 Randstad voorgestelde kandidaat.
5. Tenzij anders overeengekomen wordt het tarief in rekening gebracht, zodra de opdrachtgever heeft aangegeven een arbeidsverhouding aan te (zullen) gaan met een door Randstad voorgestelde kandidaat of zodra aan Randstad bekend is geworden dat de opdrachtgever een arbeidsverhouding met een kandidaat zal aangaan of is aangegaan.

6. Indien een (potentiële) opdrachtgever via Randstad in contact is gekomen met een kandidaat (bijvoorbeeld doordat deze door Randstad aan hem is voorgesteld met het oog op de terbeschikkingstelling van die kandidaat aan of de totstandkoming van een arbeidsverhouding met die opdrachtgever) en de opdrachtgever of een aan hem gelieerde derde een arbeidsverhouding met die kandidaat aangaat binnen 6 maanden nadat het contact tot stand is gekomen, wordt de (potentiële) opdrachtgever geacht een opdracht tot werving en selectie als bedoeld in dit artikel te zijn aangegaan met Randstad en is hij het in lid 3 genoemde tarief aan Randstad verschuldigd.

## 4 de terbeschikkingstelling van medewerkers.

### artikel 7: terbeschikkingstelling

1. De terbeschikkingstelling vangt aan op het moment dat de medewerker met zijn werkzaamheden begint.
2. Indien de medewerker een oproepkracht is, is opdrachtgever verantwoordelijk voor het aantoonbaar, in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving, – namens Randstad – oproepen van de medewerker, tenzij sprake is van hetgeen vermeld in Hoofdstuk 5 van deze voorwaarden. Randstad zal opdrachtgever tijdig laten weten of de medewerker een oproepovereenkomst heeft.
3. 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 Randstad om de lopende terbeschikkingstelling te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig eindigt. De opdrachtgever zal op eerste verzoek van Randstad schriftelijk bevestigen dat hij de opdracht en de terbeschikkingstelling beëindigt. Indien Randstad 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.  
Indien tussen de medewerker en Randstad 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 Randstad bevestigen.

4. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege, indien en zodra Randstad de medewerker niet meer ter beschikking kan stellen, omdat de uitzendovereenkomst tussen Randstad en de medewerker is geëindigd en deze uitzendovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Randstad is niet gehouden ten behoeve van de opdrachtgever een nieuwe uitzendovereenkomst aan te gaan.
5. Randstad zal zich inspannen de medewerker tijdig en overeenkomstig de opdracht (bevestiging) of overige overeenkomst ter beschikking te stellen. Randstad schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Randstad de medewerker om welke reden dan ook niet, niet tijdig of niet langer ter beschikking kan stellen.

## artikel 8: vervanging en beschikbaarheid

1. Randstad kan een medewerker aan meerdere opdrachtgevers ter beschikking stellen.
2. Randstad zal zich inspannen gedurende de opdracht zoveel mogelijk dezelfde medewerker ter beschikking te stellen. Randstad 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 Randstad, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de CAO en de voor Randstad geldende ontslagregels.
3. Indien Randstad - 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 opdrachtgever ter beschikking kan stellen, zal Randstad zich op verzoek van 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 10 en 13 van deze voorwaarden.

## artikel 9: arbeidsduur en werktijden medewerkers

1. Bij de opdracht worden afspraken gemaakt over de arbeidsduur en de werktijden van de medewerker. De arbeids- en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de medewerker de rechtens toegestane werktijden en de afgesproken arbeidsduur, behoudens incidenteel overwerk, niet overschrijdt.
2. Opdrachtgever zal de medewerker te werk stellen voor de volledige met Randstad overeengekomen arbeidsduur. 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 arbeidsduur of - bij gebreke van een duidelijke afspraak - de gebruikelijke arbeidsduur.
3. Randstad kan opdrachtgever te allen tijde voorstellen de bij de opdracht overeengekomen arbeidsduur aan te passen, indien dit noodzakelijk is in verband met wet en regelgeving en/of een verzoek van de medewerker. Opdrachtgever zal dit voorstel niet zonder redelijke grond afwijzen.
4. Indien de medewerker door doen of nalaten van opdrachtgever aanspraak kan maken op een uitbreiding van de arbeidsduur, wordt de met opdrachtgever overeengekomen (minimum) arbeidsduur - zo nodig met terugwerkende kracht - dienovereenkomstig aangepast en is opdrachtgever vanaf dat moment het opdrachtgevertarief over de aangepaste arbeidsduur verschuldigd.
5. Indien door of op initiatief van opdrachtgever de oproep van een oproepkracht geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken of gewijzigd binnen 4 dagen voor aanvang van de betreffende werkzaamheden is de opdrachtgever aan Randstad het opdrachtgevertarief verschuldigd over de ingetrokken/ gewijzigde uren.
6. De vakantie en het verlof van de medewerker worden vastgesteld in overleg tussen de opdrachtgever, de medewerker en Randstad. 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.
7. De opdrachtgever stelt de medewerker in de gelegenheid de aan hem in het kader van de wet en CAO aangeboden scholing te genieten. Indien de medewerker specifieke scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht of 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 Randstad vastgesteld.

8. 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.
9. Opdrachtgever zal Randstad 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 Randstad 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.
10. 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 sprake is van een oproepovereenkomst, 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 Randstad 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 10: functie en beloning medewerkers

1. De beloning van de medewerker wordt op basis van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving en -eisen door Randstad 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. Randstad 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 Randstad voor deze medewerker de CAO-beloning toepast.
3. Indien blijkt dat - onbedoeld - de medewerker wordt aangemerkt als payrollmedewerker, worden de daardoor ontstane extra kosten aan opdrachtgever doorberekend. In dat geval zal opdrachtgever alle benodigde medewerking verlenen om Randstad in staat te stellen de payroll overeenkomst naar behoren uit te voeren en/of te beëindigen. In dat kader kan onder meer van opdrachtgever worden verlangd dat deze een overeenkomst aangaat met één van de Payroll ondernemingen binnen het bedrijf waartoe Randstad behoort.
4. 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.
5. Teneinde Randstad 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 Randstad 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 componenten van de inlenersbeloning of de beloningsregeling voor medewerkers in de bouw. De opdrachtgever stelt Randstad 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.
6. Indien op enig moment blijkt dat de door Randstad 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 Randstad alsnog op eerste verzoek van Randstad 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 Randstad de beloning van de medewerker én het tarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief verschuldigd vanaf het moment dat Randstad de gecorrigeerde beloning aan de medewerker is verschuldigd.

7. Randstad 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 Randstad 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 Randstad alle schade die deze lijdt als gevolg van het feit dat over die vergoedingen en verstrekkingen loonheffingen verschuldigd zijn en vrijwaart Randstad tegen aanspraken van de medewerker of derden, waaronder de Belastingdienst, ter zake.

## artikel 11: 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 Randstad periodiek en ieder geval op eerste verzoek van Randstad 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 Randstad gemeld te worden.
3. Het is de opdrachtgever zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad 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 Randstad 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 Randstad 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 Randstad 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; en
- de opdrachtgever komt zijn wettelijke verplichtingen als uitlener na met betrekking tot het ter beschikking stellen van medewerkers.

Randstad 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 Randstad en de medewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.

6. De opdrachtgever zal de medewerker zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad niet te werk stellen buiten Nederland. Randstad zal uitsluitend toestemming voor buitenlandse tewerkstelling verlenen, indien en onder de voorwaarde dat:

- tewerkstelling in het buitenland is toegestaan;
- wordt voldaan aan de eisen die gelden voor de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland;
- de opdrachtgever Randstad tenminste 14 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden in het buitenland heeft geïnformeerd omtrent de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland, zodat Randstad tijdig een A 1-verklaring kan aanvragen;
- de opdrachtgever (mede) ten behoeve van de medewerker een deugdelijke

reisverzekering afsluit, die ook zakelijk verkeer dekt;

- de opdrachtgever in Nederland is gevestigd;
- de werkzaamheden in het buitenland door de medewerker worden verricht onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever;
- 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.

Randstad 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 Randstad 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 opdrachtgever aan de medewerker, zal de opdrachtgever zorgdragen voor een adequate verzekering van de bedrijfsmiddelen en de medewerker als gebruiker daarvan. Randstad 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. Randstad 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 Randstad bij de selectie van de (aspirant-)medewerker.
10. De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van derden of de medewerker jegens Randstad als werkgever van de medewerker ter zake van de in de leden 7, 8 en 9 van dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door Randstad gemaakte kosten.

## artikel 12: arbeidsomstandigheden medewerkers

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever verstrekt Randstad 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 Randstad verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. Indien de medewerker schade lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 11 lid 4 bedoelde derde, zal de opdrachtgever Randstad hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen, een schriftelijke rapportage van het voorval opstellen en aan Randstad 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 vergoeden die de medewerker lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 11 lid 3 bedoelde derde, indien en voor zover opdrachtgever en/of Randstad 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 vergoeden aan de in dat artikel bedoelde personen.
5. De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van de medewerker of de in lid 4 bedoelde personen jegens Randstad als werkgever van de medewerker ter zake van dit in dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door Randstad gemaakte kosten.

## artikel 13: 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 Randstad aan de medewerker verschuldigde atv, vergoedingen voor diensten en uren als bedoeld in artikel 10 lid 3 en overige (kosten) vergoedingen, tenzij anders is bepaald.
2. Tenzij schriftelijk anders vermeld of overeengekomen, wordt het tarief berekend over de door de medewerker gewerkte uren en de overige uren die op grond van deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) en/of overige overeenkomst door Randstad in rekening worden gebracht. Pauzes worden aan de medewerker doorbetaald en aan de 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 (zoals calamiteitenverlof), dan wel ongeoorloofde afwezigheid van de medewerker.
3. Het door de opdrachtgever aan Randstad verschuldigde bedrag bestaat uit de optelsom van de tarieven over de normale uren, de eventuele toeslaguren, de eventuele atv, eventuele vergoedingen voor de diensten en uren als bedoeld in artikel 10 lid 3 en overige (kosten) vergoedingen. Over alle in rekening gebrachte bedragen wordt BTW in rekening gebracht.
4. Indien op enig moment tijdens de opdracht de toepasselijke beloningsregeling wijzigt stelt Randstad 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. Behalve in het in lid 4 bedoelde geval is Randstad gerechtigd om de verschuldigde tarieven en (kosten)vergoedingen tijdens de opdracht 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;
  - 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;

- een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid in verband met door Randstad te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, ziekteverzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van medewerkers.

Daarnaast is Randstad gerechtigd haar tarieven jaarlijks in week 1 te verhogen op basis van de CBS index CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI 2008 M-N Zakelijke dienstverlening).

6. Iedere aanpassing van het tarief wordt zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt.

## artikel 14: tijdverantwoording

1. Randstad 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 Randstad via de internetportal aangeboden urenoverzichten. Indien Randstad 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 maandag 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 internetportal aangeboden urenoverzicht niet tijdig heeft gecorrigeerd. Verzorgt Randstad tevens de planning voor de opdrachtgever, dan dient de opdrachtgever de tijdverantwoording uiterlijk op de maandag na afloop van de werkweek waarop de tijdverantwoording betrekking heeft voor 12:00 uur actief via de internetportal 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 Randstad, zo snel mogelijk na en uiterlijk voor 12:00 uur op de maandag 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 Randstad 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 15: 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 3, aan te gaan met een medewerker.
2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de medewerker aan te gaan, brengt Randstad 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. Randstad 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 - 1040 uren heeft gewerkt, is de opdrachtgever aan Randstad een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende tarief over 1040 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 Randstad 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. Randstad is gerechtigd om voor een medewerker of voor specifieke groepen medewerkers een afwijkende vergoedingsregeling vast te stellen.



## artikel 16: verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

1. Randstad 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 Randstad 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 Randstad 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 te verschaffen - zoals bedoeld in de artikelen 8 of 8b Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs- aan degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt.



# 5 planning.

## artikel 17: opdracht planning

1. De opdracht(bevestiging) met betrekking tot planning bevat een beschrijving van de wijze waarop Randstad de planning opzet, beheert en uitvoert ten behoeve van de opdrachtgever. De opdrachtgever stemt in met de beschreven opzet, beheer en uitvoering van de planning. Randstad zal wezenlijke wijzigingen in of aanvullingen op de opzet, het beheer en de uitvoering van de planning aan de opdrachtgever ter instemming voorleggen.
2. Randstad draagt er zorg voor dat de planning op de met de opdrachtgever afgesproken tijdstippen inzicht biedt en duidelijk maakt wie, waar en wanneer is ingeroosterd.

## artikel 18: uitvoering planning

1. De opdrachtgever verstrekt Randstad tijdig en schriftelijk, doorgaans via de internetportal, een door de opdrachtgever opgesteld overzicht van de personeelsbehoefte gespecificeerd naar locatie, functie, kwalificaties, werkplek, werktijden en overige door Randstad gevraagde specificaties.
2. Randstad verzorgt de oproep van een oproepkracht op basis van de door opdrachtgever aangeleverde informatie omtrent de werkdagen en –tijden. Deze informatie dient op een zodanig tijdstip te worden aangeleverd dat Randstad redelijkerwijs nog in staat is de oproep of intrekking/wijziging daarvan, tijdig en in overeenstemming met de per 1 januari 2020 geldende wetgeving, te verzenden, rekening houdend met de bij Randstad geldende werktijden.
3. Indien Randstad (ook) de planning van het eigen personeel van de opdrachtgever en/ of het overige flexibele personeel verzorgt, verstrekt de opdrachtgever Randstad tijdig en schriftelijk informatie over de beschikbaarheid, de kwalificaties en overige voor de planning benodigde gegevens omtrent zijn eigen personeel en/ of het overige flexibele personeel en over de wijzigingen hierin, bijvoorbeeld ten gevolge van verlof of verzuim. Opdrachtgever draagt er zorg voor dat het personeel vooraf is geïnformeerd omtrent de verstrekking en verdere verwerking van zijn persoonsgegevens aan Randstad en hiervoor zo nodig toestemming heeft verleend. Opdrachtgever is aanspreekpunt voor zijn eigen personeel met betrekking tot inzetbaarheid, verlof, verzuim en kwalificaties.

4. Randstad stelt op basis van de in lid 1 bedoelde informatie de planning op. De planning wordt zowel aan de opdrachtgever als aan de in de planning opgenomen medewerkers/ (overig) personeel beschikbaar gesteld via de internetportal. De opdrachtgever ontvangt een bericht van Randstad zodra dit het geval is. Indien de opdrachtgever niet akkoord is met de planning of hierin iets wil aanpassen neemt hij binnen de afgesproken termijn of – bij gebreke van een dergelijke termijn – per omgaande contact op met Randstad, zodat deze, indien redelijkerwijs mogelijk, nog kan aanpassen. Indien een tijdige reactie uitblijft wordt de opdrachtgever geacht de planning geaccordeerd te hebben en staat deze vast. Randstad informeert de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doorgaans ook via de internetportal, indien uit de planning blijkt dat naar verwachting niet in de door de opdrachtgever voor een bepaalde tijdstip of periode opgegeven personeelsbehoefte kan worden voorzien.
5. Randstad zal voor de uitvoering van de planning doorgaans gebruik maken van ICT-middelen. De opdrachtgever krijgt ter zake uitsluitend een gebruiksrecht met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 32 tot en met 35 van deze voorwaarden.

## artikel 19: tarief planning

1. De opdrachtgever is aan Randstad het voor de planning vermelde tarief verschuldigd. Bij gebreke van een vermelding van een tarief in de opdracht(bevestiging) is de opdrachtgever het in de aanbieding van Randstad vermelde tarief verschuldigd.
2. Het bij de opdracht overeengekomen tarief is onder meer gebaseerd op de door de opdrachtgever aangegeven indicaties ten aanzien van de omvang van de planning, de specificaties voor de planning, waaronder de arbeidstijden en werkroosters, en de (uitvoering van) de gemaakte werkafspraken. Indien hierin op enig moment een wezenlijke wijziging plaatsvindt of gemaakte werkafspraken niet naar behoren worden nagekomen door opdrachtgever of een door deze aangewezen - bij de planning betrokken - derde en de kosten voor Randstad hierdoor toenemen, is Randstad gerechtigd het tarief te verhogen. Daarnaast is Randstad gerechtigd haar tarief jaarlijks in week 1 te verhogen op basis van de CBS index Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI 2008 M-N Zakelijke dienstverlening).

# 6 advies.

## artikel 20: opdracht advies

1. Er is uitsluitend sprake van een opdracht tot het verlenen van advies, indien en voor zover dit schriftelijk is overeengekomen of schriftelijk door Randstad is bevestigd. Op het advies zijn de voorwaarden van de opdracht (bevestiging), de overige overeenkomst en deze voorwaarden van toepassing. Elke opdracht eindigt van rechtswege op het moment dat de op basis van de opdracht (bevestiging) door Randstad te verrichten werkzaamheden volledig zijn uitgevoerd en afgerond. In geval van wijziging van de opdracht of de daaraan verbonden voorwaarden, komt een nieuwe opdracht tot advies tot stand en treedt de nieuwe opdracht met de daaraan verbonden voorwaarden in plaats van de eerdere opdracht.
2. Randstad kan een aanbieding voor advies doen. Onverlet de bevoegdheid van Randstad om de aanbieding in te trekken tot het moment dat een opdracht op grond van deze aanbieding tot stand komt, heeft de aanbieding een geldigheidsduur van 1 maand. In geval van wijziging van de aanbieding of de daaraan verbonden voorwaarden, komt een nieuwe aanbieding tot stand en treedt de nieuwe aanbieding met de daaraan verbonden voorwaarden in plaats van de eerdere aanbieding.

## artikel 21: uitvoering advies

1. Het advies is gebaseerd op de informatie die door de opdrachtgever aan Randstad is verstrekt. Randstad zal aan de hand van deze informatie naar beste inzicht en vermogen adviseren, gericht op het behalen van de door de opdrachtgever voor de opdracht of overige overeenkomst geformuleerde doelstellingen. Randstad kan niet garanderen dat de door de opdrachtgever beoogde doelstellingen ook daadwerkelijk worden gerealiseerd. Het is aan de opdrachtgever om te beoordelen of hij het advies opvolgt.
2. De door de opdrachtgever ingevolge artikel 4 lid 2 van deze voorwaarden te verstrekken informatie behelst onder meer informatie over de huidige inrichting van de organisatie en het personeelsbeleid en (mogelijk) op handen zijnde veranderingen daarin. De door de opdrachtgever te verlenen medewerking behelst onder meer het op verzoek van Randstad toetsen van door Randstad gemaakte data-analyses en beschikbaar stellen van eigen werknemers.

3. Randstad wijst voor de uitvoering van het advies een of meerdere adviseurs aan. Naast eigen medewerkers, kan Randstad na overleg met de opdrachtgever derden inschakelen voor de uitvoering van het advies. Randstad is, rekening houdend met de kwaliteit en continuïteit van de advisering, gerechtigd wijzigingen aan te brengen in de perso(o)n(en) van de betrokken adviseurs, het aantal adviseurs en hun tijdsbesteding.
4. Randstad is niet aansprakelijk voor mogelijke aanspraken van werknemers van Randstad of door haar ingeschakelde derden die samenhangen met de uitvoering van de opdracht op een locatie van opdrachtgever of een door opdrachtgever aangewezen locatie. De opdrachtgever vrijwaart Randstad ter zake.

## artikel 22: tarief advies

1. De opdracht(bevestiging) vermeldt het tarief voor het advies. Het tarief, zoals door Randstad vermeld in de opdracht(bevestiging) is exclusief opdrachtgebonden kosten, zoals reis- en verblijfkosten, de kosten van in overleg met de opdrachtgever ingeschakelde derden, voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijke kosten ten behoeve van inrichting en/of aanpassing van een werkplek en/of specifiek voor de opdracht in te zetten ICT-middelen. Werkzaamheden die niet in de opdracht(bevestiging) of overige overeenkomst zijn benoemd worden separaat in rekening gebracht. Tenzij anders is vermeld, is het tarief een tarief per uur. Indien mogelijk en door de opdrachtgever gewenst vermeldt de opdracht een kostenraming van het maximaal bij de opdrachtgever in rekening te brengen totale tarief. Afwijkingen van deze kostenraming zijn bij een gelijkblijvende opzet van het advies, mits onderbouwd, toegestaan tot maximaal 10% boven het bedrag van de kostenraming.
2. Randstad is gerechtigd haar tarief jaarlijks in week 1 te verhogen op basis van de CBS index CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI 2008 M-N Zakelijke dienstverlening). Daarnaast is Randstad gerechtigd de opdrachtgebonden kosten tussentijds te verhogen, indien die kosten zijn gestegen.
3. Indien de opdrachtgever afspraken om welke reden dan ook afzegt of niet nakomt en Randstad hierdoor geconfronteerd wordt met schade of kosten, bijvoorbeeld door inactiviteit van bij de opdracht betrokken werknemers, is het tarief onverminderd verschuldigd of - indien het tarief anders is vastgesteld dan per uur of dag(deel) - zal de opdrachtgever de extra door Randstad te besteden uren en de gemaakte of te maken

kosten vergoeden.

4. Indien sprake is van omstandigheden die een verzwaring of uitbreiding inhouden van de opdracht of de in het kader daarvan te verrichten werkzaamheden, zoals uitbreiding van de werkzaamheden, vervanging van bij de opdracht betrokken werknemers van de opdrachtgever of gebrek aan medewerking van de opdrachtgever, kan dit leiden tot aanpassing van de opdrachtgebonden kosten en het tarief en/of extra door Randstad in rekening te brengen uren.
5. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen factureert Randstad maandelijks vooraf het geldende tarief voor de in die maand in het kader van de opdracht naar verwachting te verrichten werkzaamheden. Indien het gefactureerde bedrag niet strookt met de daadwerkelijk door Randstad bestede of op grond van de opdracht(bevestiging) of deze voorwaarden voor rekening van de opdrachtgever komende tijd, dan volgt achteraf een aanvullende respectievelijk een creditfactuur. Opdrachtgebonden kosten worden maandelijks achteraf in rekening gebracht.

## 7 algemene bepalingen.

### artikel 23: 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 Randstad te bepalen formaat en opmaak.
2. De opdrachtgever is gehouden elke factuur van Randstad te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door Randstad is ontvangen.
3. Opdrachtgever zal op eerste verzoek van Randstad een schriftelijke machtiging aan Randstad 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 Randstad.
4. Uitsluitend betalingen aan Randstad of een door Randstad schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een medewerker, onder welke

titel ook, zijn onverbindend tegenover Randstad en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.

5. Indien een factuur niet binnen de in lid 2 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van Randstad zijnde kopie van de door Randstad aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
6. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen dertig kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen, aan Randstad 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.
7. 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.
8. Randstad is gerechtigd de kredietwaardigheid te toetsen van opdrachtgever en aan haar gelieerde ondernemingen.
9. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van Randstad, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Randstad:
  - een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in het derde lid te geven;
  - een voorschot te verstrekken; en/of
  - afdoende zekerheid te stellen voor zijn verplichtingen jegens Randstad, 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.
10. Indien de opdrachtgever het in lid 9 bedoelde voorschot niet verstrekt, de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Randstad gestelde termijn, geen machtiging tot automatische incasso geeft of storneert als bedoeld in lid 3, is de opdrachtgever hiermee

in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Randstad gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever op te schorten dan wel alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever direct op te zeggen zonder daartoe schadeplichtig jegens de opdrachtgever te zijn in verband met deze opschorting of opzegging. Alle vorderingen van Randstad worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.

11. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die Randstad 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 Randstad 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.
12. 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 Randstad.

## artikel 24: aansprakelijkheid van Randstad

1. Iedere uit de opdracht en/of overige overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een medewerker voortvloeiende aansprakelijkheid van Randstad is per gebeurtenis beperkt tot het op grond van deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) en/ of overige overeenkomst in rekening te brengen tarief over de duur van de opdracht met een maximum van 3 maanden. De aansprakelijkheid van Randstad in verband met de overige in deze voorwaarden genoemde diensten is per gebeurtenis beperkt tot het door Randstad aan de opdrachtgever in rekening te brengen tarief voor de opdracht. Iedere aansprakelijkheid van Randstad is beperkt tot € 500.000,00 (vijfhonderdduizend euro) per jaar. Bij de toepassing van dit artikel geldt een reeks van samenhangende gebeurtenissen als één gebeurtenis.
2. Aansprakelijkheid van Randstad voor 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 25: verzekering

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

## artikel 26: 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 aanbidding, opdracht of overige overeenkomst, met uitzondering van materiaal van de opdrachtgever, berusten uitsluitend bij Randstad of haar licentiegevers. 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 Randstad en de opdrachtgever overeengekomen diensten. Door Randstad 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. Randstad 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 Randstad 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 Randstad het recht dergelijke aanpassingen en/of aanvullingen ook beschikbaar te maken aan overige gebruikers van de ICT-middelen of het materiaal. Randstad is niet verplicht op enig verzoek tot aanpassing of aanvulling van haar ICT-middelen of materiaal in te gaan.
3. De opdrachtgever vrijwaart Randstad 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 aanbidding, opdracht of overige overeenkomst aan Randstad 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. Randstad 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 Randstad over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Randstad.

## artikel 27: geheimhouding

1. Randstad 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 aanbidding, 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.
2. Randstad 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 Randstad en de opdrachtgever afgestemd. Het staat de opdrachtgever ook vrij om de medewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Randstad over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/ overeenkomst aan Randstad.
3. Randstad 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 Randstad vrijwaren tegen aanspraken van derden met betrekking tot het niet of gebrekkig naleven van enige geheimhoudingsverplichting door de medewerker.

## artikel 28: 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 Randstad 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 29: voorkoming van discriminatie

1. De opdrachtgever en Randstad 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 Randstad 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 30: 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 opdrachtgever zich bij de vervulling van deze informatieverplichtingen wenst te baseren op door Randstad 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 24 maanden bij de opdrachtgever te hebben gewerkt medezeggenschapsrechten bij die opdrachtgever. De opdrachtgever is gehouden om de medewerker, die lid is van een medezeggenschapsorgaan van Randstad 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 31: 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 Randstad zijn gehouden deze gegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving.
2. Zowel Randstad als 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 Randstad die Randstad op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door Randstad aan hem verstrekte gegevens.
4. De opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan Randstad 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 Randstad van toepassing. Het privacystatement is te vinden op [randstad.nl](https://www.randstad.nl).
6. De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens Randstad in verband met een schending door opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door Randstad gemaakte kosten.

## artikel 32: gebruik ICT-middelen

1. Randstad 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 elders in deze voorwaarden ten aanzien van de ICT-middelen bepaalde van toepassing. Op het gebruik van de 'Mijn omgeving' zijn de Gebruikersvoorwaarden van toepassing. In afwijking van artikel 3:15a lid 2 en 3 BW en artikel 6:227a lid 1 BW worden rechtshandelingen verricht met gebruikmaking van de ICT-middelen en daarvoor door Randstad voorgeschreven procedures.
2. De opdrachtgever zal op redelijk verzoek van Randstad 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 Randstad, 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 Randstad verstrekte (nadere) gebruiksvoorwaarden en/of gebruiksinstructies, inclusief eventuele wijzigingen daarin. Opdrachtgever zal de gebruiksinstructies en voorwaarden regelmatig doornemen in verband met eventuele wijzigingen daarin of aanvullingen daarop. Indien Randstad extra kosten moet maken of extra tijd moet besteden aan haar dienstverlening doordat de opdrachtgever niet aan zijn verplichtingen voldoet, dan is Randstad gerechtigd de hierdoor extra te maken kosten of te besteden tijd in rekening te brengen. Randstad 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 aanbidding, opdracht of overige overeenkomsten tussen de opdrachtgever en Randstad toegang krijgen tot en gebruik maken van de ICT-middelen. De opdrachtgever zal Randstad alle schade vergoeden die voortvloeit uit een onjuist of onterecht gebruik door (werknemers van) opdrachtgever van de ICT-middelen en Randstad 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 Randstad

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. Randstad 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 Randstad 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 Randstad hiervoor niet aansprakelijk.
9. De opdrachtgever zal bij het gebruik van de ICT-middelen geen hinder veroorzaken voor Randstad, de overige gebruikers van de ICT-middelen of andere derden. De opdrachtgever dient direct aan alle instructies van Randstad ter voorkoming of opheffing van dergelijke hinder gehoor te geven, onverminderd het recht van Randstad om het gebruik van de ICT-middelen op te schorten ter opheffing van dergelijke hinder.
10. Tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven of overeengekomen, zijn de ICT-middelen ontworpen voor gebruik door natuurlijke personen. Het is niet toegestaan om de ICT-middelen door geautomatiseerde systemen te laten benaderen of gebruiken, of om een koppeling tot stand te brengen tussen de ICT-middelen en een geautomatiseerd systeem zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad.
11. Indien de opdrachtgever voor het gebruik van de ICT-middelen inloggegevens ontvangt van Randstad dienen deze inloggegevens strikt vertrouwelijk te worden behandeld. De opdrachtgever is volledig verantwoordelijk voor ieder gebruik en misbruik dat met behulp van die inloggegevens wordt gemaakt van de ICT-middelen. Rechtshandelingen,

verricht met gebruikmaking van de inloggegevens (zoals bijvoorbeeld het doen van aanvragen of het corrigeren van een via de tool aangeboden tijdverantwoording) binden de opdrachtgever. Randstad mag er van uit gaan dat gebruikers van de inloggegevens bevoegd zijn de opdrachtgever te vertegenwoordigen. Indien de opdrachtgever vermoedt dat de vertrouwelijkheid van de inloggegevens is geschonden of dat er sprake is van misbruik van de inloggegevens dan zal de opdrachtgever dit zo spoedig mogelijk melden bij Randstad. Randstad zal vervolgens zo spoedig mogelijk de betreffende inloggegevens deactiveren.

12. Randstad kan ondersteuning per telefoon en/of e-mail geven bij het gebruik van de ICT-middelen, maar is daartoe niet verplicht. Voor alle geboden ondersteuning geldt dat de opdrachtgever zich altijd eerst zelf dient in te spannen om eventuele vragen op te lossen door middel van beschikbare documentatie en eerder gegeven instructies.

## artikel 33: werking en beschikbaarheid ICT-middelen

1. Randstad zal zich redelijkerwijs inspannen om de beschikbaarheid en kwaliteit van de ICT-middelen te waarborgen. Randstad staat echter niet in voor de continue, storingsvrije beschikbaarheid van de ICT-middelen of de volledig correcte verwerking van gegevens daarmee. Randstad 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 Randstad direct informeren indien de opdrachtgever storingen waarneemt of (per abuis) toegang krijgt tot niet voor de opdrachtgever bestemde gegevens. Opdrachtgever zal alle benodigde medewerking verlenen aan een eventueel storingsonderzoek en zal niet voor hem bestemde gegevens, indien mogelijk, direct verwijderen op een door Randstad 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 Randstad zich het recht voor de redelijke kosten ter zake van het storingsonderzoek en de eventuele storingsoplossing aan de opdrachtgever in rekening te brengen.
3. Randstad 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. Randstad zal zich redelijkerwijs inspannen de overlast voor de opdrachtgever zo beperkt mogelijk te houden.

4. Randstad 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 Randstad 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 34: beveiliging

1. Randstad neemt gepaste beveiligingsmaatregelen om de ICT- middelen te beschermen tegen schade door virussen of andere software of berichten, of door ongeautoriseerde toegang tot en gebruik van gegevens van de opdrachtgever. De veiligheidsmaatregelen van Randstad zijn neergelegd in het beleid Informatiebeveiliging. Deze is gebaseerd op ISO 27001:2013 en de volledige set aan maatregelen uit ISO 27002:2013. Randstad neemt hiervoor in ieder geval de volgende beveiligingsmaatregelen:
  - De ICT-middelen waarop de gegevens van de opdrachtgever worden opgeslagen, zijn geplaatst in ruimtes waartoe alleen geautoriseerde personen toegang hebben en die beveiligd zijn met branddetectieapparatuur en een toegangscontrolesysteem;
  - Randstad maakt gebruik van antivirus programma's om haar gegevens en bestanden zo goed mogelijk te beschermen tegen hackers en bekende virussen;
  - Randstad gebruikt zogenaamde gelaagde firewall technieken om alleen geautoriseerde gebruikers van buiten en van binnen Randstad toegang te geven tot de voor hen relevante gegevens.
2. 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. Randstad 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 Randstad.

3. Indien de opdrachtgever en Randstad in het kader van de overeengekomen dienst(en) een koppeling tot stand brengen tussen systemen van de opdrachtgever en Randstad, 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. Randstad 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 Randstad.

## artikel 35: ICT-middelen en informatie

1. De informatie, die wordt getoond via de ICT-middelen wordt met zorg verzameld en samengesteld. Randstad 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 Randstad van informatie van derden, de gehanteerde administratieve processen, de gebruikte technologie of storingsen op het internet. Indien de opdrachtgever constateert dat bepaalde gegevens niet correct zijn, zal hij Randstad hier direct op attenderen.
2. Indien de opdrachtgever via ICT-middelen informatie aan Randstad doorgeeft is hij er zelf voor verantwoordelijk dat deze informatie correct en volledig is. Randstad mag er bij haar dienstverlening vanuit gaan dat dit het geval is. Randstad is niet gehouden om door of namens de opdrachtgever doorgegeven informatie op juistheid en volledigheid te controleren. Indien Randstad dit in een voorkomend geval toch doet en hierover adviseert gebeurt dit onverplicht en zonder aanvaarding van enige aansprakelijkheid hiervoor.
3. Randstad 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 Randstad - onbehoorlijke of onnodig krenkende inhoud. Randstad 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 Randstad beschikbaar is gesteld respectievelijk is ontvangen of de betreffende rechtshandeling is verricht. Randstad zal bij gemotiveerde betwisting door 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. Opdrachtgever heeft niet het recht betalingen op te schorten op grond van een dergelijke betwisting.

## artikel 36: voorgeschreven ICT middelen of diensten van leverancier van opdrachtgever

1. Indien opdrachtgever onder meer voor de uitwisseling van gegevens en het verrichten van rechtshandelingen, ICT-middelen ter beschikking stelt aan Randstad dan wel het gebruik van een bepaalde leverancier aan Randstad voorschrijft gelden de volgende bepalingen:
  - Opdrachtgever verklaart en garandeert dat zij in het kader van het ter beschikking stellen van ICT-middelen en/of -leverancier aan Randstad, respectievelijk het voorschrijven van gebruik van ICT-middelen en/of -leverancier, de verplichtingen die op opdrachtgever rusten onder de Algemene verordening gegevensbescherming integraal naleeft, in het bijzonder de artikelen 24, 25, 30, 32, 33, 34 AVG.
  - Indien opdrachtgever voor het ter beschikking stellen van ICT-middelen/-leverancier aan Randstad, respectievelijk het voorschrijven van gebruik van ICT-middelen en/of leverancier, (mede) gebruik maakt van de diensten van een derde, kwalificeert deze derde als de verwerker van opdrachtgever. Opdrachtgever verklaart en garandeert jegens Randstad dat zij de facturatie en de vereiste bindende afspraken met de betreffende leverancier als haar verwerker is overeengekomen. Opdrachtgever verklaart en garandeert jegens Randstad in het bijzonder nakoming van artikel 28, 29 AVG door opdrachtgever en diens verwerker.
  - Opdrachtgever verlangt geen gegevens van Randstad die Randstad op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door Randstad aan hem verstrekte gegevens.

- Opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van opdrachtgever of overige derden jegens Randstad in verband met een schending door opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door Randstad gemaakte kosten.

## artikel 37: economische sancties

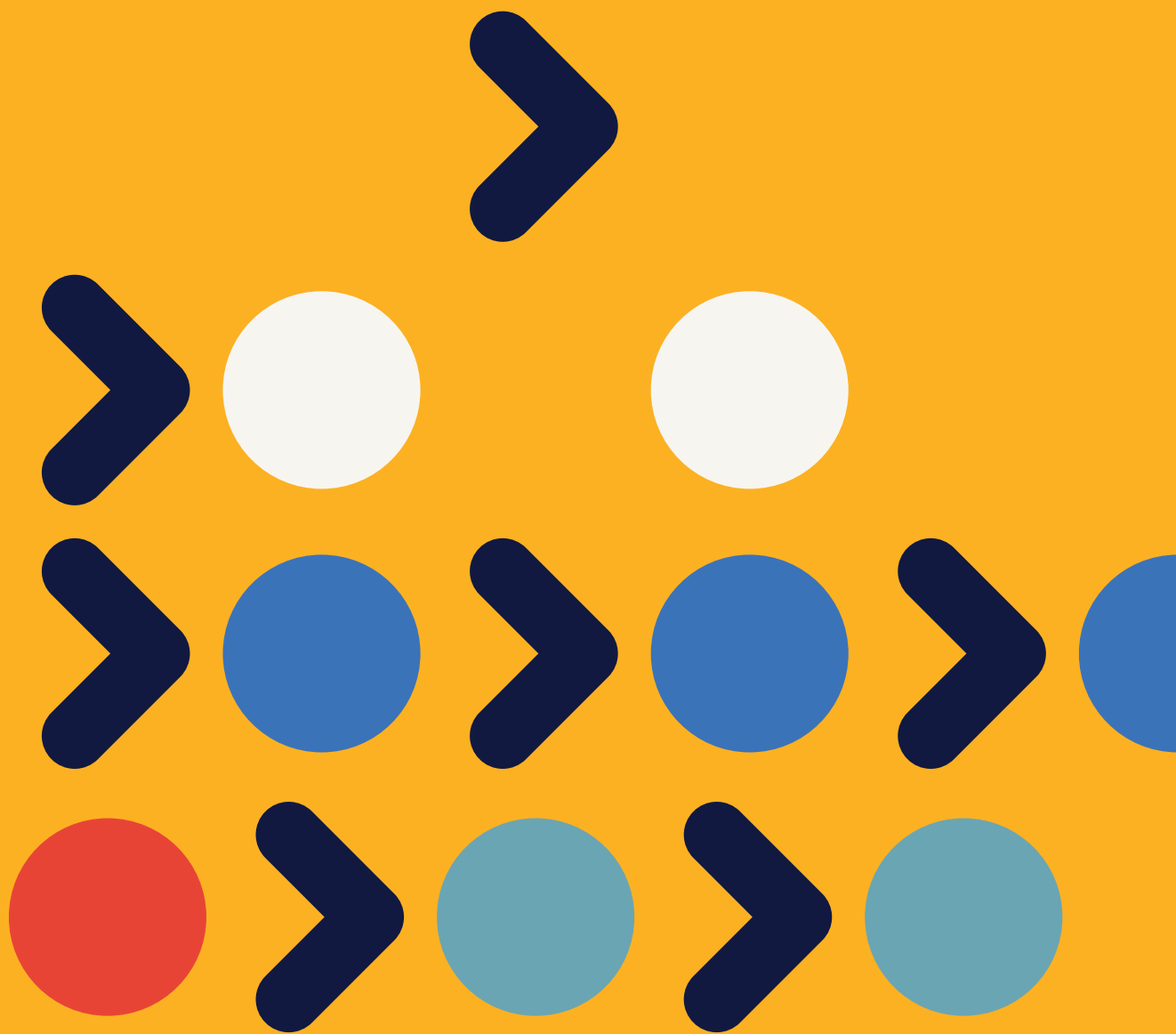
1. De opdrachtgever verklaart dat zijn onderneming, zijn eventuele dochterondernemingen en zijn directieleden en medewerkers niet voorkomen op sanctielijsten en ook nooit onderwerp zijn geweest van vorderingen, procedures of onderzoeken in verband met economische sancties. De opdrachtgever staat ervoor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

## artikel 38: 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 Randstad, in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de Rechtbank Amsterdam of door de bij of krachtens de wet bevoegde rechtbank.

## artikel 39: 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. Randstad 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 Randstad gerechtigd de opdracht of overige overeenkomst per direct aan te passen of te beëindigen, indien gezien die bijzondere omstandigheden redelijkerwijs niet van Randstad gevergd kan worden de opdracht of overige overeenkomst onder dezelfde voorwaarden te laten voortduren.



Uitgave januari 2021 - © Randstad N.V.

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad N.V.

[www.randstad.nl](http://www.randstad.nl)

Randstad is lid van ABU



 randstad

human forward.