

ALGEMENE VOORWAARDEN VAN ENJOB GROUP B.V. EN HAAR DOCHTERONDERNEMINGEN.

ENJOB GROUP B.V. IS GEVESTIGD TE VENLO EN INGESCHREVEN IN HET HANDELSREGISTER ONDER NUMMER 58264841.

ARTIKEL 1 TOEPASSELIJKHEID EN DEFINITIES

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen van en alle (opdracht)overeenkomsten met de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid ENJOB Group B.V. en/of haar dochterondernemingen ENJOB Personeelsdiensten B.V. en/of BEASY B.V., hierna in enkelvoud te noemen "ENJOB".

2. In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- **aanbiedingen**: alle rechtshandelingen die zijn gericht op de totstandkoming van overeenkomsten, waaronder voorstellen, (prijs)indicaties, offertes en (prijs)opgaves;
- **cao**: de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten (ABU). Deze cao kan worden geraadpleegd op www.abu.nl;
- **directe schade**: schade aan zaken of letsel- of overlijdensschade van personen ten gevolge van door ENJOB verrichtte diensten;
- **indirecte schade**: alle schade die niet valt onder de definitie directe schade, zoals gevolgschade, winstderiving, letselschade, immateriële schade, gemiste besparingen, verminderde goodwill, schade door bedrijfsstagnatie, schade als gevolg van aanspraken van een derde op de wederpartij, rente en kosten;
- **medewerker/aspirant-medewerker**: iedere natuurlijke persoon die een arbeidsverhouding, hoe ook genaamd, is aangegaan met ENJOB om al dan niet arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde. Onder aspirant-medewerker dient te worden verstaan; iedere natuurlijke persoon die middels een inschrijving bij ENJOB voornemens is een arbeidsverhouding, in welke vorm dan ook, met ENJOB aan te gaan om al dan niet arbeid te verrichten voor een derde onder diens leiding en toezicht.
- **overeenkomst**: alle overeenkomsten die ENJOB met de wederpartij sluit, waaronder de opdrachtovereenkomst tussen een wederpartij en ENJOB op grond waarvan een enkele medewerker door ENJOB aan de wederpartij ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het overeengekomen tarief;
- **schriftelijk**: op schrift/papier gesteld of per e-mail gecommuniceerd, maar niet via ander (elektronisch) berichtenverkeer, zoals bijvoorbeeld sociale media en Whatsapp;
- **wederpartij**: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die overeenkomstig lid 1 van ENJOB aanbiedingen ontvangt, met ENJOB afspraken maakt en/of met ENJOB (opdracht)overeenkomsten sluit;

3. Het door de wederpartij vóór of bij het sluiten van de overeenkomst opgegeven adres, mag door ENJOB als zodanig voor het doen van verklaringen en/of mededelingen aan de wederpartij worden gehanteerd, totdat de wederpartij

ENJOB schriftelijk zijn nieuwe adres heeft medegedeeld.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VOORWAARDEN VAN DE WEDERPARTIJ EN AFWIJKENDE AFSPRAKEN

1. De algemene leverings-, betalings- en inkoopvoorwaarden van de wederpartij zijn niet van toepassing op aanbiedingen van en met ENJOB gesloten overeenkomsten.

2. Afspraken tussen ENJOB en de wederpartij die afwijken van deze Algemene Voorwaarden gelden slechts als overeengekomen indien ENJOB deze afspraken schriftelijk heeft bevestigd.

ARTIKEL 3 AANBIEDINGEN

1. Alle aanbiedingen van ENJOB zijn steeds vrijblijvend. Als er geen aanvaardingstermijn is opgenomen in de aanbieding, vervalt de aanbieding van rechtswege na verloop van 15 kalenderdagen na datum aanbieding. ENJOB heeft niettemin het recht om een aanbieding te allen tijde zonder opgaaf van redenen te herroepen.

2. Een samengestelde aanbieding verplicht ENJOB niet tot het verrichten van een gedeelte van de aanbieding tegen een overeenkomstig deel van de opgegeven prijs. Aanbiedingen gelden niet automatisch voor toekomstige overeenkomsten, zodat daar geen rechten aan ontleend kunnen worden.

3. Bij de aanbieding door ENJOB verstrekte gegevens en bijlagen zijn informatief en geven slechts een algemene weergave.

ARTIKEL 4 AANGAAN, DUUR EN EINDE OVEREENKOMST

1. De overeenkomst en/of andere afspraken wordt/worden uitsluitend aangegaan (i) door ondertekening van een daartoe bestemde onderhandse akte of (ii) door een schriftelijke verklaring van ENJOB aan de wederpartij waarin de totstandkoming van de overeenkomst/afpraak wordt bevestigd.

2. De overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

3. De overeenkomst voor bepaalde tijd is de overeenkomst 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 overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgesteld objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

4. Opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te gebeuren met inachtneming van een opzegtermijn. Indien er geen uitdrukkelijke opzegtermijn is overeengekomen, geldt een opzegtermijn van minimaal 15 kalenderdagen.

5. Tussentijdse opzegging van de overeenkomst voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien de mogelijkheid voor een tussentijdse opzegging is overeengekomen zonder uitdrukkelijke opzegtermijn, dan geldt een opzegtermijn van minimaal 15 kalenderdagen. De opzegging moet schriftelijk gedaan worden.

6. Elke overeenkomst kan te allen tijde en onmiddellijk,

zonder inachtneming van een opzegtermijn, worden opgezegd door ENJOB, in het geval dat:

- de wederpartij in verzuim is;
- sprake is van stillegging of liquidatie van (de onderneming van) wederpartij;
- de (onderneming van) wederpartij geheel of gedeeltelijk wordt overgenomen;
- sprake is van (een aanvraag tot) faillissement, sur-séance van betaling of toelating tot een wettelijke schuldsaneringsregeling of ondercuratelestelling van (de onderneming van) de wederpartij.

ENJOB is niet aansprakelijk en/of schadeplichtig tegenover de wederpartij in verband met een opzegging op grond van dit artikel. Als gevolg van deze opzegging worden alle (toekomstige) vorderingen van ENJOB op de wederpartij onmiddellijk en geheel opeisbaar.

ARTIKEL 5 TERBESCHIKKINGSTELLING

1. De terbeschikkingstelling begint op het moment dat de medewerker met zijn werkzaamheden aanvangt. De wederpartij verplicht zich ertoe de medewerker te werk te stellen voor de volledige met ENJOB overeengekomen arbeidsduur.
2. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de wederpartij houdt in het verzoek van de wederpartij aan ENJOB om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de overeenkomst rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de overeenkomst rechtsgeldig is opgezegd dan wel ontbonden. Indien ENJOB de overeenkomst op een grond als bedoeld in artikel 4 lid 6 opzegt, ligt in de gedraging van de wederpartij, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de wederpartij besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
3. Indien tussen de medewerker en ENJOB het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de medewerker op verzoek van de wederpartij op het moment dat de medewerker meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de wederpartij geacht dit verzoek te hebben gedaan. De wederpartij zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan ENJOB bevestigen.
4. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra ENJOB de medewerker niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen ENJOB en de medewerker is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde wederpartij. ENJOB is niet verplicht om een nieuwe overeenkomst met een medewerker te sluiten ten behoeve van (terbeschikkingstelling bij) de wederpartij. ENJOB schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de wederpartij en is evenmin aansprakelijk dan wel schadevergoedingsplichtig voor eventuele kosten of schade die de wederpartij hierdoor maakt respectievelijk lijdt.
5. Tijdig vóór het einde van de overeenkomst dient de wederpartij ENJOB schriftelijk in kennis te stellen of de overeenkomst voortgezet dan wel verlengd dient te worden en eventueel onder welke voorwaarden. Indien er geen termijn is overeengekomen voor deze kennisgeving geldt in het geval van een overeenkomst voor bepaalde tijd een uiterste termijn van 6 weken vóór het einde van de overeenkomst (tot terbeschikkingstelling). In alle gevallen geldt een uiter-

ste reactietermijn van 5 kalenderdagen indien ENJOB om deze kennisgeving heeft verzocht. De wederpartij komt onmiddellijk, zonder dat een nadere ingebrekestellingshandeling is vereist, in verzuim indien hij niet voldoet aan deze kennisgevingsverplichting. In dat geval is de wederpartij aansprakelijk voor de schade die ENJOB daardoor lijdt, waaronder een eventuele vergoedingsplicht krachtens artikel 7:668 lid 3 BW van ENJOB aan de medewerker.

ARTIKEL 6 VERVANGING EN BESCHIKBAARHEID

1. Het is ENJOB toegestaan om een medewerker aan meerdere wederpartijen ter beschikking te stellen.
2. Het is ENJOB toegestaan om tijdens de looptijd van de overeenkomst een vervangende medewerker aan te bieden bij de wederpartij. De wederpartij zal deze aanbieding aanvaarden en medewerking verlenen aan de vervanging, tenzij van de wederpartij op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij instemt en medewerking verleent aan vervanging van een medewerker. Een afwijzing op deze grond dient schriftelijk en goed gemotiveerd door de wederpartij aan ENJOB ter hand te worden gesteld.
3. ENJOB schiet niet toerekenbaar tekort tegenover de wederpartij en is niet aansprakelijk en/of schadevergoedingsplichtig voor kosten en/of schade die de wederpartij maakt respectievelijk lijdt, indien ENJOB om welke reden dan ook een (vervangende) medewerker niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de overeenkomst of nadien overeengekomen aan de wederpartij ter beschikking kan stellen.
4. Het is ENJOB toegestaan om de beloning van en het tarief voor de vervangende medewerker opnieuw vast te stellen indien een medewerker door een andere medewerker wordt vervangen.
5. De wederpartij zal in het geval van arbeidsongeschiktheid van een medewerker zijn medewerking verlenen aan de re-integratie van de medewerker, tenzij anders is overeengekomen tussen ENJOB en de wederpartij.

ARTIKEL 7 OPSCHORTINGSRECHT

1. De wederpartij is niet gerechtigd om de nakoming van enige verplichting uit hoofde van de overeenkomst, inclusief deze algemene voorwaarden en eventuele aanvullende afspraken, al dan niet tijdelijk en al dan niet geheel of gedeeltelijk op te schorten.
2. De nakoming van de tewerkstellingsverplichting van een medewerker kan door de wederpartij uitsluitend worden opgeschort in het geval van overmacht als bedoeld in artikel 6:75 BW óf in het geval dat dit schriftelijk is overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én de wederpartij schriftelijk en goed gemotiveerd aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de medewerker niet te werk kan worden gesteld én ENJOB tegenover de medewerker een rechtsgeldig beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de wet en de cao.
3. Indien de wederpartij niet gerechtigd is de nakoming van de tewerkstellingsverplichting tijdelijk op te schorten, maar de wederpartij tijdelijk geen werk heeft voor de medewerker of de medewerker niet te werk kan stellen, is de wederpartij gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan ENJOB het overeengekomen tarief te voldoen over het

per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens overeenkomst het laatstelijk geldende – of bij gebreke van een duidelijke afspraak het gebruikelijke – aantal uren en overuren, met een minimum van 20 uur per week. Met het gebruikelijke aantal uren en overuren wordt bedoeld de gemiddelde arbeidsomvang over de laatste 26 gewerkte weken of zoveel gewerkte weken bij minder dan 26 gewerkte weken.

ARTIKEL 8 WERKPROCEDURE

1. De wederpartij verstrekt ENJOB voor aanvang van de overeenkomst schriftelijk een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de overeenkomst.
2. ENJOB bepaalt aan de hand van de door de wederpartij verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende medewerkers, welke medewerkers zij aan de wederpartij voorstelt ter uitvoering van de overeenkomst. De wederpartij is gerechtigd de voorgestelde medewerker af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde medewerker geen doorgang vindt.
3. ENJOB schiet niet toerekenbaar tekort tegenover de wederpartij en is niet gehouden tot vergoeding van enige kosten en/of schade indien de contacten tussen de wederpartij en ENJOB voorafgaande aan de mogelijke totstandkoming van een overeenkomst, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de wederpartij om een medewerker ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de wederpartij gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een medewerker.
4. ENJOB is verder niet aansprakelijk voor kosten en/of schade ten gevolge van het inzetten van medewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de wederpartij gestelde eisen, tenzij de wederpartij binnen 15 kalenderdagen na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake hiervan bij ENJOB indient en daarbij schriftelijk en goed gemotiveerd aantoont dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van ENJOB bij de selectie.

ARTIKEL 9 ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de medewerker bij de wederpartij worden vastgelegd in de overeenkomst dan wel in de bevestiging van de totstandkoming van een overeenkomst, tenzij anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij de wederpartij gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De wederpartij ziet er op toe, staat er voor in en garandeert, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De wederpartij ziet er op toe, staat ervoor in en garandeert dat de medewerker de rechte toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van de medewerker worden geregeld op grond van de wet en de cao.

ARTIKEL 10 BEDRIJFSSLUITINGEN EN VERPLICHT VRIJE DAGEN

De wederpartij dient ENJOB vóór het aangaan van de overeenkomst schriftelijk te informeren over eventuele (aanstaande) bedrijfssluitingen en/of collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de overeenkomst, opdat ENJOB deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de overeenkomst van ENJOB met de medewerker. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt bij of ná het aangaan van de overeenkomst, dient de wederpartij ENJOB onmiddellijk na het bekend worden hiervan schriftelijk te informeren. Indien de wederpartij nalaat om ENJOB tijdig en/of schriftelijk te informeren, is de wederpartij gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan ENJOB het overeengekomen tarief te voldoen over het laatstelijk geldende – of bij gebreke van een duidelijke afspraak het gebruikelijke – aantal uren en overuren, met een minimum van 20 uur per week. Met het gebruikelijke aantal uren en overuren wordt bedoeld de gemiddelde arbeidsomvang over de laatste 26 gewerkte weken of zoveel gewerkte weken bij minder dan 26 gewerkte weken.

ARTIKEL 11 FUNCTIE EN BELONINGEN

1. Vóór de totstandkoming en aanvang van de overeenkomst verstrekt de wederpartij de omschrijving van de door de medewerker uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de wederpartij.
2. De beloning van de medewerker, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de cao en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de wederpartij verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de medewerker uitgeoefende functie, zal de wederpartij aan ENJOB onverwijld schriftelijk de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de medewerker zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de overeenkomst worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de cao en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert ENJOB de beloning van de medewerker én het overeengekomen tarief met de wederpartij dienovereenkomstig. De wederpartij is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan ENJOB verschuldigd, te vermeerderen met de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW over het verschil tussen het oude en gecorrigeerde tarief.
4. ENJOB is in het voorkomende geval op grond van de cao verplicht na 26 door de medewerker bij de wederpartij gewerkte weken de inlenersbeloning, toe te passen.
5. De wederpartij zal ENJOB tijdig doch uiterlijk in de 22^{ste} door de medewerker bij hem gewerkte week, voorzien van informatie over alle elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen).
6. Indien ENJOB met de wederpartij is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de medewerker de inlenersbeloning toe te passen en/of indien sprake is van

een vakkrachtenregeling, past ENJOB de inlenersbeloning toe vanaf de eerste werkdag van de medewerker en zal de wederpartij voor aanvang van de werkzaamheden ENJOB schriftelijk voorzien van daartoe vereiste en benodigde gegevens.

7. De wederpartij stelt ENJOB tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, schriftelijk op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.

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

ARTIKEL 12 GOEDE UITOEFENING VAN LEIDING EN TOEZICHT

1. De wederpartij zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.

2. Het is de wederpartij niet toegestaan de medewerker op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de wederpartij ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de wederpartij in een groep (concern) is verbonden.

3. De wederpartij kan de medewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij overeenkomst bepaalde, indien ENJOB en de medewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.

4. Tewerkstelling van de medewerker in het buitenland door een in Nederland gevestigde wederpartij is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de wederpartij en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met ENJOB en de medewerker daarmee schriftelijk heeft ingestemd.

5. De wederpartij zal aan de medewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd, verloren of teniet gegaan.

6. ENJOB is tegenover de wederpartij niet aansprakelijkheid voor kosten, schaden en/of verliezen aan de wederpartij, derden dan wel aan de medewerker zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de medewerker.

7. ENJOB is tegenover de wederpartij niet aansprakelijk voor verbintenissen die medewerkers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens wederpartij of derden, al dan niet met toestemming van de wederpartij of die derden.

8. De wederpartij vrijwaart ENJOB voor elke aansprakelijkheid, inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke gemaakte kosten van rechtsbijstand, van ENJOB als werkgever van de medewerker – direct of indirect – ter zake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde kosten, schaden, verliezen en verbintenissen.

9. De wederpartij zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het be-

paalde in dit artikel. Op verzoek van ENJOB verstrekt de wederpartij een bewijs van verzekering.

ARTIKEL 13 ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN EN WERKKLEDING

1. De wederpartij verklaart zich met het aangaan van een overeenkomst met ENJOB bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

2. De wederpartij is tegenover de medewerker en ENJOB verantwoordelijk voor de nakoming van de uit de wet, waaronder artikel 7:658 BW en de Arbeidsomstandighedenwet, alsmede de daarmee samenhangende regelgeving, voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

3. De wederpartij is gehouden om aan de medewerker en aan ENJOB tijdig, maar uiterlijk één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De wederpartij geeft de medewerker actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

4. Indien de medewerker een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de wederpartij, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De wederpartij informeert ENJOB zo spoedig mogelijk schriftelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

5. De wederpartij zal aan de medewerker vergoeden – en ENJOB vrijwaren tegen – alle kosten, schaden en/of verliezen, inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand, die de medewerker in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de wederpartij en/of ENJOB daarvoor aansprakelijk is op grond van de wet, waaronder artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW.

6. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de wederpartij gehouden de schade, inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand, te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.

7. De wederpartij zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van ENJOB verstrekt de wederpartij een bewijs van verzekering.

8. De wederpartij draagt voor eigen rekening en risico zorg voor een tijdige en correcte uitrusting van de medewerker met de bij wederpartij vereiste of gebruikelijke werkkleding, al dan niet op grond van een wettelijk (veiligheids)voorschrift en/of een bij wederpartij toepasselijk kledingreglement. Werkkleding dient daarbij in de breedste zin van het woord opgevat te worden, waaronder (bedrijfs-

en/of veiligheids)kleding, -schoeisel, -handschoenen, (val)helmen, andersoortige beschermingsmiddelen et cetera.

9. Indien en voor zover er op ENJOB een verplichting rust om de medewerker te voorzien van werkkleding als hiervoor bedoeld, al dan niet via de verstrekking van een (kleding)vergoeding (aan de medewerker), is ENJOB gerechtigd om de kosten hiervan in rekening te brengen bij de wederpartij. De wederpartij is verplicht deze kosten aan ENJOB integraal te vergoeden.

ARTIKEL 14 AANSPRAKELIJKHEID VAN DE WEDERPARTIJ

De wederpartij die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de overeenkomst met inbegrip van deze algemene voorwaarden niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende kosten, schaden en/of verliezen van ENJOB, inclusief alle kosten waaronder de volledige kosten van rechtsbijstand, zonder dat daartoe voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient ENJOB zo nodig ter zake van dergelijke vorderingen te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat ENJOB eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het inroepen van ontbinding of vernietiging van rechtshandelingen. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

ARTIKEL 15 TARIEVEN

1. Het door de wederpartij aan ENJOB verschuldigde tarief wordt berekend over de uren waarop ENJOB op grond van de overeenkomst en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de medewerker werkelijk gewerkte uren. Het tarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die ENJOB verschuldigd is aan de medewerker. Over het tarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt btw in rekening gebracht.

2. Indien op enig moment de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt ENJOB de beloning van de medewerker en het tarief opnieuw vast op basis van de door de wederpartij verstrekte informatie over de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het tarief worden alle bij de wederpartij geldende elementen van de inlenersbeloning, meegenomen.

3. Naast het in lid 2 bedoelde geval is ENJOB in ieder geval ook gerechtigd om het tarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de (uitzend)arbeid stijgen:

- als gevolg van wijziging van de cao of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de wederpartij geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
- als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet en- regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de cao of enig verbindend voorschrift;
- als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit

de cao, de bij de wederpartij geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.

4. Indien de wederpartij in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste tarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de wederpartij om de terbeschikkingstelling te beëindigen.

5. Iedere aanpassing van het tarief wordt door ENJOB zo spoedig mogelijk aan de wederpartij bekend gemaakt en schriftelijk aan de wederpartij bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de wederpartij de beloning en/of het tarief te laag is/zijn vastgesteld, is ENJOB gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het tarief op het juiste niveau te brengen. ENJOB kan tevens hetgeen de wederpartij daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door ENJOB zijn gemaakt, aan de wederpartij in rekening brengen.

ARTIKEL 16 FACTURATIE

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de wederpartij overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de overeenkomst met inbegrip van deze voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de wederpartij schriftelijk geaccordeerde urenstaten al dan niet digitaal opgemaakt.

2. De wederpartij en ENJOB kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de wederpartij opgestelde overzichten.

3. De wederpartij draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de medewerker correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de medewerker, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de overeenkomst en voorwaarden het tarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.

4. Indien de wederpartij de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat ENJOB aansluitend aan de door de medewerker gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De wederpartij is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan ENJOB wordt verstrekt.

5. Alvorens de wederpartij de tijdverantwoording aanlevert geeft hij ENJOB de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover ENJOB de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is ENJOB gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de medewerker, tenzij de wederpartij kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.

6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de medewerker aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de wederpartij een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de medewerker bij ENJOB ingeleverde declaratieformulier en het door de wederpartij behouden afschrift, geldt het door de medewerker bij ENJOB ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de wederpartij.

ARTIKEL 17 BETALINGSCONDIÏES

1. De betaling van de door ENJOB geleverde diensten zal dienen te geschieden binnen 14 kalenderdagen na factuurdatum, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De betaling zal – tenzij door ENJOB anders aangegeven op de factuur – dienen te geschieden in Nederland, en wel op een door ENJOB aangehouden bank- of girorekening bij een (vestiging van een) in Nederland gevestigde bank.
2. De wederpartij kan zich tegenover ENJOB niet beroepen op opschorting of verrekening.
3. Na het verstrijken van de in lid 1 genoemde termijn is het factuurbedrag onmiddellijk opeisbaar. De wederpartij is op dat moment zonder dat een ingebrekestelling is vereist, van rechtswege in verzuim.
4. Na het verstrijken van de in lid 1 genoemde termijn is ENJOB gerechtigd rente in rekening te brengen over het onbetaalde bedrag ter hoogte van de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW en vanaf de dag waarop de wederpartij in verzuim is tot aan de dag der algehele voldoening.
5. Door de wederpartij gedane betalingen strekken steeds ter voldoening van alle verschuldigde kosten, vervolgens van de rente en vervolgens van opeisbare facturen die het langst open staan, zelfs al vermeldt de wederpartij dat de voldoening betrekking heeft op een latere factuur.
6. Indien de wederpartij in gebreke is gebleven met de tijdige nakoming van zijn betalingsverplichtingen, is de wederpartij gehouden de door ENJOB gemaakte buitengerechtelijke kosten, volledige proceskosten en kosten voor rechtskundige bijstand voor zijn rekening te nemen en volledig te betalen. Onder deze kosten zijn óók begrepen andere en/of hogere kosten dan de krachtens de wet te begroten proceskosten op basis van het liquidatietarief. In geval van het door ENJOB aanvragen van het faillissement van de wederpartij, zal de wederpartij ook gehouden zijn, naast de hierboven genoemde kosten, de kosten van de faillissementsaanvraag te voldoen.
7. Onverminderd het bepaalde in lid 3, is de wederpartij in geval van faillissement(saanvraag), (aanvraag tot) surseance van betaling, (aanvraag tot) toelating tot enige wettelijke schuldsaneringsregeling, stillegging of liquidatie van het bedrijf van de wederpartij of onder curatelestelling van de wederpartij, zonder dat een ingebrekestelling is vereist van rechtswege, in verzuim. De vorige zin is van overeenkomstige toepassing indien de wederpartij niet, niet behoorlijk of niet tijdig haar verplichtingen uit hoofde van de met ENJOB gesloten overeenkomsten nakomt.
8. In de gevallen bedoeld in het vorige lid heeft ENJOB het recht om zonder rechterlijke tussenkomst ofwel de uitvoering van de overeenkomst op te schorten, ofwel de overeenkomst geheel of gedeeltelijk door middel van een schriftelijke verklaring op te zeggen of te ontbinden, onverminderd het recht van ENJOB tot het vorderen van volledige schadevergoeding.

ARTIKEL 18 ZEKERHEIDSSTELLING

1. Indien ENJOB grond heeft te vrezen dat de wederpartij zijn verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst niet zal nakomen, is ENJOB voor of tijdens de uitvoering van de overeenkomst gerechtigd de nakoming van haar verplichtingen op te schorten totdat de wederpartij op verzoek en ten genoegen van ENJOB zekerheid heeft gesteld voor de nakoming van al haar verplichtingen uit de overeenkomst,

met – naar keuze van ENJOB – een machtiging voor automatische incasso, een bankgarantie, een pand- en/of hypotheekstelling, borg- en/of garantstelling en/of uitbreiding van de hoofdelijke aansprakelijkheid. Deze bepaling geldt evenzeer indien de overeengekomen betalingstermijn nog niet is verstreken.

2. Nadat de door ENJOB gestelde termijn tot zekerheidsstelling is verstreken, is de wederpartij van rechtswege in verzuim en kan ENJOB de overeenkomst zonder rechterlijke tussenkomst door middel van een schriftelijke verklaring opzeggen, onverminderd het recht van ENJOB op volledige schadevergoeding.

ARTIKEL 19 INSPANNINGSVERPLICHTING EN BEPERKING AANSPRAKELIJKHEID

1. ENJOB zegt toe zich in te spannen om de overeenkomst naar behoren uit te voeren. De verplichtingen van ENJOB uit hoofde van de overeenkomst met de wederpartij gelden echter nimmer als garantieverplichtingen. Indien en voor zover ENJOB haar (inspannings)verplichting niet nakomt, is ENJOB, met inachtneming van de uitsluitingen en beperkingen van de aansprakelijkheid in de overeenkomst en deze algemene voorwaarden, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de wederpartij, mits de wederpartij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht indient bij ENJOB en daarbij aantoonst dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van ENJOB en dat ENJOB ter zake daarvan in verzuim verkeert.
2. De aansprakelijkheid van ENJOB wegens een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van een verplichting uit hoofde van een overeenkomst ontstaat in alle gevallen alleen dan indien de wederpartij ENJOB onverwijld en deugdelijk schriftelijk in gebreke stelt, waarbij een redelijke termijn ter zuivering van de tekortkoming wordt gesteld, en ENJOB ook na die termijn toerekenbaar te kort blijven schieten in de nakoming van haar verplichting(en). De ingebrekestelling dient een zo volledig en gedetailleerd mogelijke omschrijving van de tekortkoming te bevatten, zodat ENJOB in staat is adequaat te reageren.
3. Iedere eventuele uit de overeenkomst of wet voortvloeiende aansprakelijkheid van ENJOB is beperkt tot het door ENJOB aan de wederpartij in rekening te brengen tarief (exclusief btw) voor de uitvoering van de overeenkomst, zulks in het voorkomende geval voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden.
4. Het door ENJOB maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar bedrijfs-/beroeps- en/of anderzootige aansprakelijkheidsverzekering(en) uit te keren bedrag te boven, eventueel vermeerderd met het eigen risico.
5. Aansprakelijkheid van ENJOB voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

ARTIKEL 20 OVERMACHT

Een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst door ENJOB, kan ENJOB onder meer niet worden toegerekend indien de oorzaken van deze tekortkoming niet te wij-

ten zijn aan de schuld van ENJOB of buiten de risicosfeer van ENJOB vallen. Oorzaken zoals bedoeld in de vorige zin zijn onder andere oorlog, oorlogsgevaar, burgeroorlog, terrorisme, oproer, molest, brand, waterschade, overstroming, werkstaking, bedrijfsbezetting, uitsluiting, in- en uitvoerbelemmeringen, overheidsmaatregelen, defecten aan (computer)machines, storingen in de leveringen van gas, water en elektriciteit, weersomstandigheden en weersinvloeden, vervoersproblemen alsmede de vertraging, stagnatie of onderbreking van leveringen van derden van wie ENJOB zaken, materialen of diensten voor de uitvoering van de overeenkomst moet betrekken.

ARTIKEL 21 VERVAL VAN RECHT

1. Elke vordering van de wederpartij op ENJOB vervalt door het enkele verloop van 6 maanden.
2. De in lid 1 genoemde termijn vangt aan op de dag volgende op die waarop de vordering opeisbaar is geworden, dan wel de dag volgende op die waarop de benadeelde met de schade bekend is geworden of daarmee redelijkerwijze bekend had kunnen zijn.

ARTIKEL 22 INTELLECTUEEL EIGENDOM

1. Alle rechten van intellectuele eigendom op door ENJOB ontwikkelde werken, waaronder bijvoorbeeld logo's, merken, afbeeldingen, foto's, teksten, (IT-)documentatie, databestanden, formats, rapportages en adviezen, berusten uitsluitend bij ENJOB. Dit geldt ook wanneer ENJOB deze werken in opdracht en/of voor rekening van de wederpartij vervaardigt of aanpast al dan niet voor specifiek gebruik ten behoeve van de wederpartij. In het geval dat ENJOB in opdracht van de wederpartij wijzigingen doorvoert in de werken of nieuwe werken tot stand brengt, dan heeft ENJOB het recht deze wijzigingen of vervaardigingen ook beschikbaar te maken aan overige gebruikers van de werken van ENJOB.
2. Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen of behoudens andersluidende dwingendrechtelijke bepalingen, verkrijgt de wederpartij uitsluitend een tijdelijk, niet overdraagbaar, niet (sub)licentieerbaar en niet exclusief gebruiksrecht op door ENJOB ontwikkelde werken. Dit uitsluitend voor zover en voor zolang dit nodig is om uitvoering te kunnen geven aan de overeenkomst. Ieder ander recht tot gebruik, verveelvoudiging, openbaarmaking en/of exploitatie is uitdrukkelijk verboden.
3. Het is ENJOB toegestaan opmerkingen, kritiek, feedback, suggesties, ideeën et cetera te gebruiken voor de vervaardiging van nieuwe werken of voor de aanpassing van bestaande werken, zonder dat ENJOB daarvoor de instemming van de wederpartij behoeft en/of ENJOB enige vergoeding verschuldigd is aan de wederpartij.
4. De wederpartij vrijwaart ENJOB tegen alle aanspraken van derden in verband met een vermeende inbreuk op de rechten van intellectueel eigendom van die derden.
5. ENJOB zal de medewerker op verzoek van de wederpartij, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de medewerker toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de wederpartij. Indien ENJOB in verband hiermee een

vergoeding verschuldigd is aan de medewerker of anderszins kosten dient te maken, is de wederpartij een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan ENJOB.

6. Het staat de wederpartij 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 dit artikel bedoelde intellectuele eigendomsrechten. De wederpartij informeert ENJOB over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake van een opgemaakte overeenkomst/verklaring aan ENJOB.
7. ENJOB is tegenover de wederpartij niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de medewerker verbeurt of eventuele schade van de wederpartij als gevolg van het feit dat de medewerker zich beroept op enig recht van intellectuele eigendom.

ARTIKEL 23 GEHEIMHOUDING

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

ARTIKEL 24 VERIFICATIE- EN BEWAARPLICHT WEDERPARTIJ

1. De wederpartij is ertoe verplicht:
 - de identiteit van de (aspirant)medewerker vast te stellen met inachtneming van de verplichtingen uit hoofde van de wet, waaronder de wet op de identificatieplicht, en met een zorgvuldige uitvoering van de identiteitscontrole aan de hand van een origineel identiteitsdocument; en
 - te controleren en te bepalen of het de (aspirant)medewerker is toegestaan om zijn arbeid in Nederland te verrichten.
2. De wederpartij aan wie door ENJOB een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de wederpartij bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De wederpartij is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt

een afschrift van het document op in zijn administratie. ENJOB is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de wederpartij wordt opgelegd.

ARTIKEL 25 VOORKOMING VAN ONTOELAATBARE DISCRIMINATIE

1. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de wederpartij kunnen worden gesteld en evenmin door ENJOB worden meegewogen.

ARTIKEL 26 MEDEZEGGENSCHAP

1. De wederpartij is gehouden om de medewerker die lid is van een medezeggenschapsorgaan van ENJOB of van een medezeggenschapsorgaan van de wederpartij, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.

2. Indien de medewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de wederpartij, is de wederpartij het tarief ook verschuldigd over de uren waarin de medewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

3. De wederpartij staat er voor in dat een eventueel medezeggenschapsorgaan van zijn onderneming tijdig en volledig in kennis is gesteld over de (voorgenomen) terbeschikkingstelling van medewerkers van ENJOB bij de wederpartij.

4. De wederpartij garandeert verder dat vóór en bij totstandkoming van een overeenkomst er is voldaan aan de verplichtingen die krachtens de WOR op de wederpartij rusten.

ARTIKEL 27 INDIENSTNEMING MEDEWERKER DOOR WEDERPARTIJ

1. Het is de wederpartij toegestaan een arbeidsverhouding aan te gaan met een (aspirant)medewerker van ENJOB indien voldaan is aan de voorwaarden van dit artikel.

2. Onder arbeidsverhouding als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan een arbeidsovereenkomst, in welke vorm dan ook; een overeenkomst van opdracht; en een overeenkomst tot aanneming van werk, al dan niet met een ambtelijke aanstelling en al dan niet middellijk (via een derde) of onmiddellijk tussen enerzijds de (aspirant)medewerker, of een aan/door (aspirant)medewerker gelieerde en/of aangewezen (rechts)persoon en anderzijds wederpartij of een aan/door wederpartij gelieerde en/of aangewezen (rechts)persoon die al dan niet met de wederpartij is verbonden in een groep en/of enige vorm van samenwerkingsverband. Zulks ongeacht de aard van de door (aspirant)medewerker te verrichten werkzaamheden of de te verlenen diensten;

3. Indien de wederpartij de intentie heeft of van plan is om een arbeidsverhouding aan te gaan met een (aspirant)medewerker, stelt de wederpartij ENJOB hiervan tijdig schriftelijk in kennis. Dit nog vóórdat de wederpartij uitvoering heeft gegeven aan de intentie/het voornemen om een

arbeidsverhouding aan te gaan met de medewerker.

4. De wederpartij verklaart bekend te zijn van de wet- en regelgeving op het gebied van opvolgend werkgeverschap. De wederpartij aanvaardt onvoorwaardelijk en integraal alle verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze wet- en regelgeving.

Het onderzoek naar het arbeidsverleden van de medewerker komt geheel voor rekening en risico van de wederpartij. De wederpartij draagt daar ook de volle verantwoordelijkheid voor. ENJOB zal nimmer instaan voor de juistheid en/of volledigheid van eventueel door ENJOB reeds verstrekte en/of te verstrekken inlichtingen over het arbeidsverleden van de medewerker, onder andere omdat ENJOB hiervoor mede afhankelijk is van de medewerker.

5. De wederpartij verplicht zich ertoe geen arbeidsverhouding aan te gaan met een medewerker van wie de overeenkomst met ENJOB en de terbeschikkingstelling met de wederpartij niet rechtsgeldig is geëindigd.

6. Het is de wederpartij toegestaan om een overeenkomst voor de levering van diensten of arbeid aan te gaan met de (aspirant-) medewerker onder de volgende voorwaarden:

a) de wederpartij is een redelijke vergoeding verschuldigd aan ENJOB indien en voor zover de medewerker minder dan 2080 uren via ENJOB heeft gewerkt voor de wederpartij. De formule voor de berekening van de redelijke vergoeding is als volgt: $(2080 \text{ uren} - / - \text{ gewerkte uren}) / 2080 \text{ uren} * (\text{jaarsalaris} + \text{vakantiegeld}) * 25\%$. Deze vergoeding wordt vermeerderd met btw.

b) de wederpartij is geen vergoeding verschuldigd indien en voor zover de medewerker ten minste 2080 uren voor wederpartij heeft gewerkt via ENJOB.

7. In het geval dat de wederpartij via ENJOB in contact is gebracht met een (aspirant-) medewerker, deze (aspirant-)medewerker desondanks niet ter beschikking wordt gesteld door ENJOB aan de wederpartij, en de wederpartij daarna, zonder medeweten en toestemming van ENJOB, direct of indirect, een overeenkomst voor de levering van diensten of arbeid met de (aspirant-)medewerker is aangegaan, is wederpartij eveneens gehouden de redelijke vergoeding als bedoeld in het zesde lid 6 sub a) te voldoen aan ENJOB.

8. In geval artikel 7:425 burgerlijk wetboek van toepassing is geldt als redelijke vergoeding de vergoeding zoals onder lid 6 van dit artikel.

9. De overeenkomst tussen ENJOB en de wederpartij eindigt van rechtswege op het moment dat de wederpartij een arbeidsverhouding aangaat met de medewerker in overeenstemming met dit artikel.

10. In het geval dat de wederpartij binnen 12 maanden na het einde van de overeenkomst en terbeschikkingstelling bij de wederpartij een arbeidsverhouding aangaat met de wederpartij, is die wederpartij evenzeer verplicht om de in het zesde lid bedoelde vergoeding te betalen aan ENJOB. Deze bepaling geldt onverkort indien de wederpartij middellijk of onmiddellijk contact heeft opgenomen met de medewerker of indien de medewerker middellijk of onmiddellijk contact heeft opgenomen van de wederpartij, al dan niet op grond van een (uitnodiging voor een) sollicitatie.

11. Het is ENJOB te allen tijde toegestaan om afwijkende bepalingen en vergoedingen te formuleren, of bestaande regelingen te wijzigen, voor een specifieke medewerker of voor een specifiek te duiden groep van medewerkers.

ARTIKEL 28 SLOTBEPALINGEN

1. Indien een bepaling uit deze algemene voorwaarden nietig is dan wel vernietigd wordt, treedt voor deze bepaling (voor zover mogelijk van rechtswege) in de plaats een bepaling die zoveel mogelijk beantwoordt aan de strekking van de nietige of vernietigde bepaling. Partijen zijn jegens elkaar gehouden over de tekst van deze nieuwe bepaling zo nodig met elkaar in redelijk overleg te treden. De overige bepalingen van de overeenkomst met inbegrip van deze algemene voorwaarden behouden onverminderd hun geldigheid, tenzij dwingendrechtelijke regels zich hiertegen verzetten.
2. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ENJOB is de wederpartij niet bevoegd om uit de overeenkomst voortvloeiende vorderingen aan een derde over te dragen of te verpanden. Met het cessie- en verpandingsverbod zoals hiervoor bedoeld wordt uitdrukkelijk goederenrechtelijke werking beoogd. Het cessie- en verpandingsverbod heeft derhalve ook derdenwerking.
3. Het is de wederpartij evenmin toegestaan om de rechten en verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst met ENJOB zonder schriftelijke toestemming van ENJOB over te dragen aan een derde.

ARTIKEL 29 GESCHILLEN EN TOEPASSELIJK RECHT

1. Op alle aanbiedingen van en overeenkomsten met ENJOB is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
2. Ten aanzien van geschillen die tussen ENJOB en de wederpartij mochten ontstaan is de rechtbank Limburg, locatie Roermond bij uitsluiting bevoegd om hiervan kennis te nemen, tenzij regels van dwingendrechtelijke aard zich hiertegen verzetten.