

## Algemene Voorwaarden BonWork

### Considerans

Deze Algemene Voorwaarden beogen voorkomende geschillen in de relatie tussen BonWork en haar opdrachtgevers met betrekking tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, het verrichten van payrolldiensten, het leveren van Werving & Selectie diensten en andere diensten door BonWork aan opdrachtgever uitputtend te regelen. Deze Algemene Voorwaarden maken onlosmakelijk deel uit van de overeenkomst van opdracht of raamovereenkomst voor zover hier niet van is afgeweken conform het bepaalde in deze voorwaarden.

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1: Toepasselijkheid

- a) Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op diensten van uitzending (als omschreven in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek), op diensten van detachering, op payrolldiensten, op Werving & Selectie diensten en op overige administratieve diensten, verricht door BonWork.
- b) De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van welke aard ook van de zijde van opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen, ook als opdrachtgever zijn algemene voorwaarden uitdrukkelijk van toepassing verklaart op de overeenkomst.
- c) Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig indien en voor zover BonWork die afwijking expliciet en schriftelijk heeft bevestigd. De hier bedoelde afwijking zal slechts gelden voor die ene overeenkomst.
- d) De vernietiging of nietigverklaring van één of meerdere bepalingen uit deze voorwaarden doet niets af aan de geldigheid van de overige bepalingen uit deze voorwaarden.
- e) Indien één of meerdere bepalingen uit deze voorwaarden vernietigd worden dan wel nietig verklaard worden, zal de situatie waarop de onderhavige bepaling betrekking had, uitgelegd dienen te worden niet naar de letter, doch naar de strekking van de bepaling die vernietigd is dan wel nietig verklaard is.

#### Artikel 2: Definities

- a) BonWork: de rechtspersoon ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Roermond onder nummer 61314455 die in het kader van de uitoefening van hun bedrijf werknemer(s) ter beschikking stellen aan derde(n) om krachtens een door die derde(n) verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van die derde(n).
- b) Uitzendovereenkomst: De arbeidsovereenkomst tussen BonWork en werknemer, waarbij de werknemer door BonWork in het kader van de uitoefening van het bedrijf van BonWork ter beschikking wordt gesteld aan opdrachtgever(s) om krachtens door die opdrachtgever(s) aan BonWork verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die opdrachtgever(s) in de zin van artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek.
- c) Opdrachtgever: De derde als bedoeld in sub a.
- d) Opdracht, overeenkomst van opdracht: De overeenkomst tussen BonWork en opdrachtgever op grond waarvan (en in zoverre telkens) een enkele werknemer door BonWork aan opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld - daaronder mede begrepen de overeenkomst die wordt voortgezet ten aanzien van een vervangende werknemer, indien vervanging is toegestaan en daadwerkelijk plaatsvindt - om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten tegen betaling van het opdrachtgeverstarief door opdrachtgever aan BonWork.
- e) Uitzendbeding: Het beding (conform Burgerlijk Wetboek 7:691 lid 2), dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, op het moment dat opdrachtgever (als bedoeld in sub c.) de opdracht beëindigt.
- f) Opdrachtgeverstarief: het overeengekomen tarief dat BonWork aan opdrachtgever in rekening brengt, eventueel nadien aangepast conform opdracht en voorwaarden.
- g) Beloning: Het tussen BonWork en werknemer overeengekomen bruto salaris per maand dan wel per uur.
- h) Payrolldiensten: De door BonWork geleverde diensten, inhoudende dat opdrachtgever het juridisch werkgeverschap van de door opdrachtgever zelf geworven en geselecteerde werknemers aan BonWork uitbesteedt. Door opdrachtgever beoogde werknemers treden in dienst bij BonWork op basis van een uitzendovereenkomst. BonWork betaalt aan werknemers het salaris uit en stelt hen ter beschikking aan opdrachtgever, alwaar zij arbeid verrichten op aanwijzing en onder toezicht van de opdrachtgever.
- i) Werving & Selectie: De inspanningen en het proces van het werven, selecteren en introduceren van de arbeidskracht door BonWork aan de opdrachtgever
- j) Raamovereenkomst: De overeenkomst tussen BonWork en opdrachtgever waarin partijen algemene afspraken vastleggen omtrent de samenwerking.
- k) Contractbeheer: Het beheren van contracten in de ruimste zin, inclusief het voeren van urenregistraties en het op diverse manieren verwerken van deze uren.

#### Artikel 3: Terbeschikkingstelling van werknemers

- a) De specifieke voorwaarden waaronder werknemers aan opdrachtgever ter beschikking zullen worden gesteld, worden overeengekomen in de raamovereenkomst en de overeenkomst van opdracht.
- b) Opdrachtgever zal werknemers te werk stellen conform het bij opdracht en nader gestelde voorwaarden bepaalde.
- c) Afwijking van het bepaalde in sub b is slechts mogelijk indien en voor zover BonWork en de werknemer met deze afwijking schriftelijk en vooraf hebben ingestemd.
- d) Indien een werknemer op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van opdrachtgever de overeengekomen arbeid niet zal kunnen verrichten, zal opdrachtgever tenminste 24 uur van tevoren zowel BonWork als werknemer hiervan in kennis stellen.
- e) De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de werknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
- f) De opdrachtgever kan de werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en raamovereenkomst bepaalde, indien BonWork en werknemer daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.

#### Artikel 4: Offertes

- a) Alle door BonWork aan opdrachtgever uitgebrachte offertes hebben een vrijblijvend karakter.
- b) De in sub a genoemde offertes hebben een geldigheidsduur van één maand, tenzij de offerte uitdrukkelijk anders vermeldt.

#### Artikel 5: Betaling en gevolgen wanbetaling

- a) Opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door BonWork jegens opdrachtgever ingediende factuur met betrekking tot door BonWork geleverde diensten te voldoen binnen 7 kalenderdagen na factuurdatum dezes, tenzij hiervan met schriftelijke instemming van beide partijen is afgeweken.
- b) Uitsluitend door opdrachtgever aan BonWork zelf gedane betalingen werken bevrijdend. Betalingen aan werknemers of het verstrekken van voorschotten aan werknemers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
- c) Indien een factuur van BonWork jegens opdrachtgever niet voor de uiterste betaaldatum is voldaan, is opdrachtgever vanaf dat moment van rechtswege in verzuim waarvoor derhalve geen ingebrekestelling is vereist.

- d) In geval van niet-tijdige of niet-volledige betaling als bedoeld in sub c van dit artikel
  1. wordt opdrachtgever schriftelijk herinnerd aan dit feit. Indien 7 kalenderdagen na dagtekening van de herinnering nog geen volledige betaling ontvangen is, is opdrachtgever € 40,- administratiekosten per factuur verschuldigd.
  2. is opdrachtgever, indien 14 dagen na de uiterste betaaldatum nog geen volledige betaling ontvangen is, 10% boete over het factuurbedrag verschuldigd, met een minimum van € 100,- per factuur.
  3. is opdrachtgever naast de verschuldigde som jegens BonWork eveneens rente verschuldigd over het openstaande bedrag ten bedrage van 12,25% per kalendermaand waarbij een gedeelte van een kalendermaand voor een volle gerekend zal worden. De doordruk of kopie van de door BonWork aan opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid der rente alsmede van het moment waarop de renteberekening begint.
- e) Reclames met betrekking tot een factuur moeten binnen 7 kalenderdagen na de factuurdatum dezes schriftelijk bij BonWork zijn ingediend, waarbij de bewijslast aangaande de tijdige indiening hiervan op opdrachtgever rust. Na het verstrijken van deze termijn vervalt het reclamerecht van opdrachtgever. Een tijdig beroep op het reclamerecht schort overigens diens betalingsverplichtingen niet op, noch doet het een recht op verrekening ontstaan voor opdrachtgever.
- f) Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte, komen geheel voor rekening van de opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 500,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door BonWork is ingeroepen respectievelijk de vordering door BonWork ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door opdrachtgever verschuldigd zijn.

#### Artikel 6: Arbeidsomstandigheden

- a) Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de werknemer bij de uitoefening van de leiding en het toezicht als een zorgvuldig opdrachtgever gedragen, een en ander in de ruimste zin van het woord.
- b) Opdrachtgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij overeengekomen arbeid doet verrichten op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de overeengekomen arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

#### Artikel 7: Aansprakelijkheid

- a) Opdrachtgever neemt aansprakelijkheid op zich en vrijwaart daarmee BonWork voor elke schade die de werknemer lijdt bij de uitoefening van de werkzaamheden.
- b) Opdrachtgever vrijwaart BonWork voor elke schade veroorzaakt door de werknemer aan opdrachtgever dan wel aan derden dan wel aan hunner zaken.
- c) BonWork is niet aansprakelijk voor enigerlei schade voortvloeiend uit verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van opdrachtgever of die derden.
- d) Opdrachtgever is verplicht zich afdoende te verzekeren tegen alle vormen van kosten, verliezen of schaden die voort kunnen vloeien uit de werkzaamheden, waaronder tevens de daadwerkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand.

#### Artikel 8: Bijzondere minimale betalingsverplichting

- a) Indien opdrachtgever de werknemer niet in staat stelt de overeengekomen arbeid te verrichten, met dien verstande dat de werknemer zich conform de afspraken met betrekking tot het tijdstip en de locatie heeft gemeld, is opdrachtgever tenminste het opdrachtgeverstaref over drie gewerkte uren aan BonWork verschuldigd, onverminderd de overige verplichtingen van opdrachtgever jegens BonWork.
- b) Indien conform de opdracht de omvang van de overeengekomen arbeid wekelijks minder dan 15 uur bedraagt en niet is vastgelegd op welke tijden de overeengekomen arbeid moet worden verricht of in het geval dat de omvang van de overeengekomen arbeid niet (eenduidig) is vastgelegd, is opdrachtgever per oproep tenminste het opdrachtgeverstaref over drie gewerkte uren aan BonWork verschuldigd, onverminderd de overige verplichtingen van opdrachtgever jegens BonWork.

#### Artikel 9: Facturen

- a) BonWork zal de factuur aan opdrachtgever uitschrijven op basis van door opdrachtgever en werknemer doorgegeven uren.
- b) Indien tussen BonWork en opdrachtgever overeengekomen is dat gebruik zal worden gemaakt van urenverantwoordingsformulieren of werkbriefjes zal hiervan een kopie bij de factuur worden bijgesloten.
- c) Opdrachtgever (of een vertegenwoordiger voor deze) verplicht zich erop toe te zien dat de tijdverantwoordingsformulieren het juiste aantal gewerkte uren en overuren weergeven, alsmede dat overige benodigde informatie – waaronder werkelijk gemaakte onkosten - duidelijk wordt vermeld op het tijdverantwoordingsformulier.
- d) Opdrachtgever zal voor diens eigen administratie een getekende kopie van het tijdverantwoordingsformulier bewaren en het voor akkoord getekende origineel hiervan verstrekken aan BonWork, al dan niet via de werknemer.
- e) BonWork is gerechtigd facturen jegens opdrachtgever uit te schrijven aangaande betalingsverplichtingen van opdrachtgever die voortvloeien uit het bij de opdracht en/of de Algemene Voorwaarden bepaalde, maar die niet zijn gerelateerd aan een tijdverantwoordingsformulier.

#### Artikel 10: Beloning werknemers

- a) Werknemers worden beloond conform de bij opdrachtgever gebruikelijke of wettelijk verplichte beloningsregeling of CAO. Indien de door werknemer gewerkte uren aangemerkt dienen te worden als toeslagen of overwerkuren, volgens deze beloningsregeling, zal werknemer voor deze uren conform deze regeling beloond worden. Op de momenten dat deze regeling een loonsverhoging voorschrijft zal deze ook op het loon van de werknemer worden toegepast.
- b) Opdrachtgever is verplicht BonWork te informeren over alle van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, wijzigingen daarin en over het van toepassing zijn van toeslagen en overwerkvergoedingen. Het opdrachtgeverstaref wordt evenredig met een salarisstijging aangepast. Indien (achteraf) blijkt dat voor een werknemer niet de juiste arbeidsvoorwaarden zijn toegepast is BonWork verplicht om met terugwerkende kracht alsnog de juiste arbeidsvoorwaarden toe te passen. Alle kosten die hiermee gepaard gaan worden doorberekend aan opdrachtgever.

#### Artikel 11: Duur en beëindiging raamovereenkomst/opdracht

- a) De raamovereenkomst en/of opdracht wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij partijen uitdrukkelijk schriftelijk zijn overeengekomen dat de raamovereenkomst en/of opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd.
- b) De raamovereenkomst of opdracht voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging mogelijk is gelden de opzegtermijnen, zoals opgenomen in de verschillende hieronder genoemde aanvullende bepalingen.
- c) De raamovereenkomst en/of opdracht eindigt onverwijld door ontbinding, indien één van beide partijen de ontbinding inroept omdat de andere partij in verzuim is.
- d) De raamovereenkomst en/of opdracht eindigt van rechtswege op het moment dat de opdrachtgever in staat van faillissement is gesteld of surseance van betaling heeft aangevraagd.
- e) Als gevolg van de beëindiging van de raamovereenkomst en/of opdracht ex lid c en d, is BonWork niet langer gehouden de terbeschikkingstelling van de werknemer(s) te laten voortduren.
- f) Opzeggen van de raamovereenkomst dient schriftelijk en aangetekend te geschieden.

- g) De raamovereenkomst, inclusief alle daar uit voortvloeiende verplichtingen, kan pas eindigen als alle binnen de raamovereenkomst vallende overeenkomsten van opdracht rechtsgeldig beëindigd zijn.

#### Artikel 12: Algemene schadevergoeding

- a) Indien opdrachtgever een of meerdere verplichtingen voortvloeiende uit de opdracht of uit deze Algemene Voorwaarden niet nakomt jegens BonWork of de werknemer, is opdrachtgever jegens BonWork gehouden alle schade die direct of indirect uit deze niet-nakoming voor BonWork ontstaat, aan BonWork te vergoeden zonder dat een ingebrekestelling hiervoor noodzakelijk is.
- b) Onder de schade als bedoeld in sub a wordt eveneens verstaan alle aan deze schade gerelateerde kosten voor BonWork met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.
- c) Het in dit artikel bepaalde doet geenszins afbreuk aan het recht van BonWork eventuele andere vorderingen jegens opdrachtgever in te stellen waaronder de vordering tot nakoming, alsmede aan het recht van BonWork om andere rechtsmaatregelen te nemen zoals het invoeren van ontbinding.
- d) BonWork kan te allen tijde – eventueel als aanvulling – een beroep doen op dit artikel, zelfs als de schadevergoedingsplicht van opdrachtgever reeds elders in deze Algemene Voorwaarden afzonderlijk geregeld is.

#### Artikel 13: Toepasselijk recht en geschillen

- a) Op alle rechtsbetrekkingen waarbij BonWork partij is, is uitsluitend het Nederlands recht van toepassing, ook indien aan een verbintenis geheel of gedeeltelijk in het buitenland uitvoering wordt gegeven of indien de bij de rechtsbetrekking betrokken partij aldaar woonplaats heeft. De toepasselijkheid van het Weens Koopverdrag wordt uitgesloten.
- b) De rechter in de vestigingsplaats van BonWork is bij uitsluiting bevoegd van geschillen kennis te nemen, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft. Niettemin heeft BonWork het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter. Partijen zullen eerst een beroep op de rechter doen nadat zij zich tot het uiterste hebben ingespannen een geschil in onderling overleg te beslechten.

### **AANVULLENDE BEPALINGEN INZAKE PAYROLL DIENSTEN EN BACK-OFFICE DIENSTEN**

#### Artikel 14: Identiteitscontrole

- a) Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het vaststellen en controleren van de identiteit van werknemers en is verplicht, voor aanvang van de werkzaamheden uit hoofde van de opdracht, een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) aan BonWork te verstrekken. Degene die namens opdrachtgever een individuele overeenkomst van opdracht tekent is ook degene die de identiteitscontrole uitvoert en daarvoor verantwoordelijkheid draagt.
- b) Opdrachtgever zal BonWork of de certificatie-instelling van BonWork toestaan om bovenstaande procedure op locatie steekproefsgewijs te controleren.
- c) Boetes en naheffingen die aan BonWork opgelegd worden als gevolg van het niet juist vaststellen dan wel controleren van de identiteit van werknemers door opdrachtgever worden doorberekend aan opdrachtgever.

#### Artikel 15: Duur en opzeggen van de raamovereenkomst en overeenkomst van opdracht

- a) BonWork sluit individuele uitzendovereenkomsten met de werknemers op basis van artikel 7:690 BW en van de van tijd tot tijd geldende CAO voor Uitzendkrachten (ABU-CAO). Minimaal 2 weken voor het aflopen van een uitzendovereenkomst tussen BonWork en een werknemer informeert BonWork opdrachtgever over dit feit. Zonder schriftelijk tegenbericht van opdrachtgever zal BonWork na het aflopen van een uitzendovereenkomst met een werknemer een vervolgcontract aanbieden.
- b) Naast de raamovereenkomst wordt voor elke werknemer een overeenkomst van opdracht getekend. Indien opdrachtgever de terbeschikkingstelling van een werknemer en dus deze individuele overeenkomst van opdracht wenst te beëindigen dient de opdrachtgever deze wens schriftelijk aan BonWork kenbaar te maken onder vermelding van de reden van opzegging en onderbouwing hiervan.
- c) Opdrachtgever neemt een opzegtermijn in acht van tenminste:
- 5 dagen voor werknemers met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, gedurende de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling.
  - 14 dagen voor werknemer met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, na de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling.
  - 21 dagen voor werknemers met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, korter dan 6 maanden.
  - 42 dagen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer of een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- d) Voor overeenkomsten van opdracht met betrekking tot werknemers met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding gelden de volgende bepalingen:
- Deze overeenkomsten van opdracht en de daaruit volgende betalingsverplichtingen eindigen pas op het moment dat BonWork de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig heeft beëindigd. Zolang een arbeidsovereenkomst tussen BonWork en werknemer voortduurt, duurt de bijbehorende overeenkomst van opdracht voort, ook tijdens en na periodes waarin werknemer door BonWork aangeboden vervangende arbeid heeft uitgevoerd.
  - BonWork verplicht zich in te spannen om werknemer vervangende arbeid aan te bieden, na het verlopen van de geldende opzegtermijn.
  - Indien werknemer deze (passende) vervangende arbeid accepteert vervalt de betalingsverplichting van opdrachtgever aan BonWork voor zolang deze vervangende arbeid voortduurt en voor zover de omvang van deze vervangende arbeid de omvang van de overeenkomst van opdracht evenaart.
  - Na beëindiging van de terbeschikkingstelling berekent BonWork 50% van de kosten door, die daadwerkelijk gemaakt zijn in het kader van de loondoorbetalingsverplichting van BonWork jegens werknemer, van een eventuele ontslagvergoeding of van andere kosten die BonWork heeft gemaakt teneinde het dienstverband te beëindigen. De overige 50% van deze kosten komen voor rekening van BonWork.
  - Het totale bedrag dat BonWork aan opdrachtgever in rekening brengt na afloop van de terbeschikkingstelling is gemaximeerd op het opdrachtgeverstarief geldende voor een periode van:
    - 1 maand voor werknemers met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, korter dan 6 maanden.
    - 2 maanden voor werknemers met een arbeidsovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer of een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
  - Indien BonWork ten gevolge van de regels omtrent opvolgend werkgeverschap verplicht is om een werknemer bij indiensttreding direct een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding aan te bieden, of dit op verzoek van opdrachtgever doet, niet voorafgegaan door een uitzendovereenkomst met uitzendbeding gelden de volgende aanvullende bepalingen:
    - de percentages in lid d sub iv bedragen: 75% en 25% respectievelijk.
    - de periodes in lid d sub v bedragen: 2 maanden voor werknemers met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, korter dan 6 maanden en 4 maanden voor werknemers met een arbeidsovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer of een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

## AANVULLENDE BEPALINGEN INZAKE WERVEN, SELECTIE, UITZENDEN EN DETACHEREN

### Artikel 16: Duur van de opdracht

- a) De opdracht kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
- b) De opdracht voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een vaste periode, voor een bepaalbare periode dan wel voor een bepaalbare periode, die een vaste periode niet overschrijdt
- c) Onder een bepaalbare periode als genoemd in sub b wordt verstaan een periode die eindigt doordat een objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet, dat wil zeggen een gebeurtenis die intreedt onafhankelijk van de wil van partijen.
- d) De opdracht voor onbepaalde tijd is de opdracht die niet wordt aangegaan voor bepaalde tijd, als omschreven in sub b.

### Artikel 17: Beëindiging van de opdracht

- a) De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment van verstrijken van de periode waarvoor deze opdracht is aangegaan.
- b) De opdracht voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden beëindigd, tenzij dit uitdrukkelijk in de overeenkomst van opdracht is bepaald dan wel deze beëindiging na het aangaan van de overeenkomst van opdracht schriftelijk wordt overeengekomen tussen BonWork en opdrachtgever.
- c) Indien de mogelijkheid van tussentijdse beëindiging van de opdracht voor bepaalde tijd schriftelijk is opgenomen in de overeenkomst van opdracht voor bepaalde tijd, dienen partijen een zelfde opzegtermijn in acht te nemen als geldt voor de beëindiging van de opdracht voor onbepaalde tijd als bedoeld in sub d.
- d) De opdracht voor onbepaalde tijd kan door zowel BonWork als opdrachtgever te allen tijde - doch uitsluitend schriftelijk - worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van twee kalenderweken.
- e) Van de in sub d genoemde termijn kan schriftelijk worden afgeweken bij de overeenkomst van opdracht dan wel nadien indien deze afwijking - wederom schriftelijk - tussen BonWork en opdrachtgever wordt overeengekomen.
- f) De bewijslast ten aanzien van de tijdigheid van de opzegging rust op de opzeggende partij.
- g) Zowel de opdracht voor bepaalde tijd als de opdracht voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege in het geval en op het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen BonWork en de werknemer tot een einde is gekomen, en deze niet aansluitend wordt voortgezet bij dezelfde opdrachtgever.
- h) Elke opdracht eindigt van rechtswege indien en op het moment dat opdrachtgever met de ingevolge de opdracht ter beschikking gestelde werknemer een rechtstreekse arbeidsverhouding is aangegaan overeenkomstig het bepaalde in deze voorwaarden en de opdrachtgever bovendien jegens BonWork alle verplichtingen die voor de opdrachtgever voortvloeien uit het bepaalde in deze voorwaarden, is nagekomen.

### Artikel 18: Gebreken aan de feitelijke terbeschikkingstelling van de werknemer

- a) Indien de werknemer gedurende de looptijd van de opdracht tijdelijk verhinderd is de overeengekomen arbeid te verrichten, zullen BonWork en opdrachtgever in overleg treden teneinde de behoefte aan tijdelijke vervanging vast te stellen. Indien gewenst zal BonWork zich inspannen om op korte termijn voor deugdelijke vervanging zorg te dragen. Na opheffing van de tijdelijke verhindering van de oorspronkelijke werknemer zal deze in beginsel de overeengekomen arbeid weer hervatten.
- b) Indien de werknemer als gevolg van het einde van de uitzendovereenkomst, ziekte of ongeval definitief niet langer feitelijk ter beschikking van opdrachtgever gesteld kan worden voordat de looptijd van de opdracht verstreken is dan wel de opdracht is opgezegd met inachtneming van de relevante bepalingen, zal BonWork zich inspannen om op korte termijn voor deugdelijke vervanging zorg te dragen voor de resterende duur van de opdracht.
- c) Indien dit schriftelijk tussen BonWork en opdrachtgever is overeengekomen bij het aangaan van de opdracht, is opdrachtgever gerechtigd gedurende de looptijd van de opdracht BonWork schriftelijk te verzoeken de toekomstige terbeschikkingstelling van de werknemer te beëindigen indien deze feitelijk verhinderd is de overeengekomen arbeid te verrichten om een andere reden dan ziekte of ongeval.

### Artikel 19: Opdrachtgeverstarief

- a) Voor de duur van de opdracht wordt het opdrachtgeverstarief met betrekking tot de werknemer schriftelijk overeengekomen tussen BonWork en opdrachtgever.
- b) Indien geconstateerd wordt dat de in werkelijkheid door de werknemer uitgeoefende werkzaamheden in vergelijking met de door opdrachtgever verstrekte functieomschrijving in redelijkheid zouden moeten leiden tot een hoger loon voor de werknemer en een navenant hoger opdrachtgeverstarief, zal BonWork in samenspraak met opdrachtgever het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig corrigeren en zal opdrachtgever dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van aanpassing van de functie aan BonWork verschuldigd zijn, waarbij tevens geldt dat zowel werknemer als BonWork schriftelijk moet hebben ingestemd met de gewijzigde functie.
- c) Indien de ter beschikking gestelde werknemer om welke reden dan ook tijdens de looptijd van de opdracht vervangen wordt door een andere werknemer, zal opnieuw de hoogte van het opdrachtgeverstarief overeengekomen moeten worden tussen BonWork en opdrachtgever met inachtneming van het bepaalde in sub b.
- d) BonWork is in ieder geval gerechtigd het opdrachtgeverstarief gedurende de looptijd van de opdracht eenzijdig aan te passen indien het bruto salaris verhoogd moet worden als gevolg van een wettelijke loonsverhoging, indien de kosten van de overeengekomen arbeid stijgen als gevolg van gestegen werkgeverslasten en indien de directe of indirecte kosten verbonden aan het ter beschikking stellen van de werknemer tussentijds stijgen.
- e) Tevens is BonWork gerechtigd om verplichte, al dan niet eenmalige, bijzondere uitkeringen aan de werknemer door te berekenen aan opdrachtgever.

### Artikel 20: Aangaan van arbeidsverhouding door opdrachtgever met een werknemer

- a) In dit artikel wordt onder werknemer tevens verstaan een aspirant-werknemer die is voorgesteld aan opdrachtgever minder dan zes maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met opdrachtgever.
- b) In dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding, naast het aangaan van een directe arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en werknemer, tevens verstaan het sluiten van een overeenkomst tot aanneming van werk tussen beide partijen, het sluiten van een overeenkomst van opdracht tussen beide partijen en het ter beschikking laten stellen van een werknemer aan opdrachtgever door een derde.
- c) Het is opdrachtgever niet toegestaan een arbeidsverhouding met een werknemer aan te gaan, tenzij voldaan wordt aan het in dit artikel bepaalde, voor zover van dit artikel niet is afgeweken bij schriftelijke overeenkomst tussen BonWork en opdrachtgever.
- d) Indien opdrachtgever een arbeidsverhouding met een werknemer wenst aan te gaan, dient hij eerst BonWork schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn voornemen.
- e) Opdrachtgever zal niet eerder een arbeidsverhouding met een werknemer aangaan dan nadat de uitzendovereenkomst tussen BonWork en werknemer rechtsgeldig is beëindigd en dan dat de overeenkomst van opdracht tussen BonWork en opdrachtgever rechtsgeldig is beëindigd, een en ander met inachtneming van het bepaalde in deze voorwaarden.
- f) Indien opdrachtgever met inachtneming van het hiervoor bepaalde binnen zes maanden na de aanvang van de terbeschikkingstelling van een werknemer een arbeidsverhouding met de werknemer aangaat, is opdrachtgever BonWork een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het in tabel 1 genoemde percentage van het laatst geldende opdrachtgeverstarief voor een periode van 1040 gewerkte uren.
- g) Het bepaalde in dit artikel sub f is eveneens van toepassing indien opdrachtgever binnen zes maanden na beëindiging van de terbeschikkingstelling door BonWork aan opdrachtgever van de werknemer op welke wijze dan ook een arbeidsverhouding met de betrokken werknemer is aangegaan.

<i>Aantal weken (lid f en g)</i>	<i>0 tot 9</i>	<i>10 tot 18</i>	<i>19 tot 26</i>	<i>27 of meer</i>
<i>Verschuldigd vergoedingspercentage</i>	<i>25 %</i>	<i>20 %</i>	<i>15 %</i>	<i>10 %</i>

**Tabel 1: Vergoedingspercentage in geval van aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding met werknemer**

Artikel 21: Vergoeding in geval van werving en selectie

- a) Indien de door BonWork te leveren dienst bestaat uit het werven en selecteren van een werknemer, die vervolgens middels een rechtstreekse arbeidsovereenkomst met opdrachtgever in dienst van opdrachtgever treedt ("werving en selectie"), zal opdrachtgever een eenmalige vergoeding voor deze dienst verschuldigd zijn.
- b) De hoogte van de in sub a bedoelde vergoeding zal 20% van het eerste bruto jaarsalaris, inclusief vakantiegeld, bedragen, tenzij de vergoeding vooraf schriftelijk tussen BonWork en opdrachtgever in de overeenkomst van opdracht anders overeengekomen wordt.