

Algemene Voorwaarden

van de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

Multiman HR B.V.

gevestigd te Gorinchem, Nederland

Gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel,
onder dossiernummer 51221551

INLEIDING

De algemene bepalingen van Deel A van deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle rechtsverhoudingen van Multiman HR. Indien een Overeenkomst (mede) betrekking heeft op de Terbeschikkingstelling van Uitzendkrachten, dan zijn de specifieke bepalingen van Deel B tezamen met de algemene bepalingen van Deel A van toepassing. Indien een Overeenkomst (mede) betrekking heeft op Diensten die worden uitgevoerd door Zzp'ers, zijn de specifieke bepalingen van Deel C tezamen met de algemene bepalingen van deel A van toepassing.

INHOUDSOPGAVE

Deel A: algemene bepalingen

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Werkings sfeer
Artikel 3	Offertes en totstandkoming Overeenkomst
Artikel 4	Betaling
Artikel 5	Vrees niet nakoming
Artikel 6	Aansprakelijkheid
Artikel 7	Geheimhouding
Artikel 8	Toepasselijk recht en forumkeuze

Deel B: Ter beschikking stellen

Artikel 9	Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling
Artikel 10	Informatieverplichting Opdrachtgever
Artikel 11	Werkprocedure
Artikel 12	Functie en beloning
Artikel 13	Opdrachtgeverstarief
Artikel 14	Facturatie en tijdverantwoording
Artikel 15	Bijzondere minimale betalingsverplichtingen
Artikel 16	Vervanging en beschikbaarheid
Artikel 17	Opschortingsrecht
Artikel 18	Goede uitoefening van leiding en toezicht
Artikel 19	Arbeidsduur en werktijden
Artikel 20	Arbeidsomstandigheden
Artikel 21	Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever
Artikel 22	Verboden onderscheid en bejegening Uitzendkracht
Artikel 23	Medezeggenschap
Artikel 24	Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
Artikel 25	Aansprakelijkheid
Artikel 26	Overname
Artikel 27	Intellectuele en industriële eigendom

Deel C: werkzaamheden Zzp'ers

Artikel 28	Duur en beëindiging van de Overeenkomst
Artikel 29	Aansprakelijkheid
Artikel 30	Vervanging
Artikel 31	Relatiebeding
Artikel 32	Opschortingsrecht
Artikel 33	Facturatie en tijdverantwoording

DEEL A: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

- 1.1 Algemene Voorwaarden: de onderhavige algemene voorwaarden.
- 1.2 Aspirant Uitzendkracht: een door Multiman HR geworven en geselecteerde natuurlijke persoon, die door Multiman HR bij de Opdrachtgever is aangedragen in het kader van één of meerdere functies en/of vacatures binnen de organisatie van de Opdrachtgever ongeacht of de Opdrachtgever de Aspirant Uitzendkracht direct of indirect (uit welke hoedanigheid dan ook) kende.
- 1.3 Cao: de cao die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen Multiman HR en de Uitzendkracht, zijnde de ABU-Cao voor Uitzendkrachten.
- 1.4 Diensten: alle door Multiman HR aan de Opdrachtgever uit hoofde van een Overeenkomst te leveren diensten.
- 1.5 Multiman HR: de vennootschap met beperkte aansprakelijkheid die deze Algemene Voorwaarden van toepassing verklaart, zijnde Multiman HR B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende te (4207 GN) Gorinchem aan de Spijksedijk 14, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 51221551 en/of de dochtervennootschap(pen) van Multiman HR (als bedoeld in artikel 2:24a BW) en/of de vennootschap(pen) waarmee Multiman HR in een groep is verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW).
- 1.6 Inlenersbeloning: de bij de Opdrachtgever geldende beloning voor werknemers in dienst van de Opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie zoals uitgeoefend door een Uitzendkracht, bestaande uit de navolgende loonelementen:
 1. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan ter keuze van Multiman HR worden gecompenseerd in tijd en/of geld;
 3. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag), ploegendienst 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 vuil werk);
 4. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de Opdrachtgever bepaald;
 5. Kostenvergoeding (voor zover Multiman HR deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 6. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
 7. Vergoeding van reizen of reistijd verbonden aan het werk.
- 1.7 Offerte: elk mondeling of Schriftelijk aanbod van Multiman HR aan de Opdrachtgever.
- 1.8 Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die met Multiman HR contracteert c.q. beoogt te contracteren.
- 1.9 Opdrachtgeverstarief: het door de Opdrachtgever aan Multiman HR verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
- 1.10 Overeenkomst: iedere overeenkomst, in welke vorm dan ook tussen een Opdrachtgever en Multiman HR, elke wijziging daarvan of aanvulling daarop, alsmede alle (rechts)handelingen ter voorbereiding en ter uitvoering van die Overeenkomst door Multiman HR.
- 1.11 Partijen: verwijzing naar Multiman HR en de Opdrachtgever tezamen.

- 1.12 Schriftelijk: op schrift gesteld dan wel digitaal ter beschikking gesteld per e-mail of anderszins op elektronische wijze.
- 1.13 Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een Uitzendkracht door Multiman HR in het kader van een Overeenkomst, om onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever arbeid te verrichten.
- 1.14 Uitzendkracht: iedere natuurlijke persoon die op basis van een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW in dienst is van Multiman HR.
- 1.15 Zzp'er: iedere zelfstandige zonder personeel ("zzp'er") die met Multiman HR op basis van een (model)overeenkomst (tussenkost) ex artikel 7:400 e.v. BW contracteert teneinde op basis van die overeenkomst van opdracht voor eigen rekening en risico werkzaamheden te verrichten voor Opdrachtgever en Zzp'er.

Artikel 2. Werkingssfeer

- 2.1 Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle Offertes van en Overeenkomsten met Multiman HR. Deze Algemene Voorwaarden gelden eveneens voor eventuele nadere of vervolgovereenkomsten tussen Multiman HR en de Opdrachtgever. De Opdrachtgever wordt geacht hiermee akkoord te zijn gegaan.
- 2.2 Afwijkingen van deze Algemene Voorwaarden zijn slechts geldig indien deze uitdrukkelijk Schriftelijk door Partijen zijn overeengekomen. In dat geval prevaleren de uitdrukkelijk Schriftelijk overeengekomen afwijkende bepalingen. De toepasselijkheid van inkoop- of andere algemene voorwaarden van de Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen.
- 2.3 Indien één of meerdere bepalingen in deze Algemene Voorwaarden of enig moment geheel of gedeeltelijk nietig zijn of vernietigd worden, dan blijft het overige in deze Algemene Voorwaarden bepaalde volledig van kracht. Partijen zullen alsdan in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, die aansluiten bij de bedoeling die Partijen hadden bij het opstellen van de nietige of vernietigde bepaling.
- 2.4 Indien Multiman HR niet steeds strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden verlangt, betekent dit niet dat de bepalingen daarvan niet van toepassing zijn, of dat Multiman HR in enigerlei mate het recht zou verliezen om in andere gevallen de strikte naleving van de bepalingen van deze Algemene Voorwaarden te verlangen.
- 2.5 Indien Multiman HR bij één of meerdere Overeenkomsten met de Opdrachtgever afwijkt van deze Algemene Voorwaarden houdt dit niet in dat deze afweging tevens geldt voor eerdere of latere Overeenkomsten tussen Multiman HR en de Opdrachtgever.

Artikel 3. Offertes en totstandkoming Overeenkomst

- 3.1 Alle Offertes van Multiman HR zijn vrijblijvend en kunnen op elk moment door Multiman HR worden herroepen, ook indien de Offerte een termijn voor aanvaarding bevat.
- 3.2 Multiman HR kan niet aan haar Offerte worden gehouden indien Opdrachtgever redelijkerwijs kan begrijpen dat de Offerte, dan wel een onderdeel daarvan, een kennelijke vergissing of verschrijving bevat.
- 3.3 Er komt een Overeenkomst tot stand wanneer de Opdrachtgever:
- een (zoek)opdracht bij Multiman HR plaatst;
 - de Offerte van Multiman HR aanvaardt;

- een gesprek aangaat met een Aspirant Uitzendkracht.

Indien de Opdrachtgever een opdracht plaatst bij Multiman HR zonder dat deze is voorafgegaan door een Offerte of indien de Offerte (nog) niet door beide Partijen is ondertekend, dan wordt de Overeenkomst geacht tot stand te zijn gekomen, wanneer de opdracht door Multiman HR is bevestigd of wanneer Multiman HR van start gaat met de uitvoering van de opdracht. Multiman HR is te allen tijde gerechtigd om een (voorgestelde) Aspirant Uitzendkracht, Uitzendkracht of Zzp'er te vervangen.

Artikel 4. Betaling

- 4.1 Tenzij anders overeengekomen, dient betaling van al hetgeen de Opdrachtgever aan Multiman HR verschuldigd is geworden, binnen 14 dagen na (deel)factuurdatum op een door Multiman HR aan te geven wijze in de valuta waarin is gefactureerd door de Opdrachtgever te zijn voldaan. De valutadatum op het bankafschrift is bepalend en wordt aangemerkt als betalingsdag.
- 4.2 Uitsluitend betaling aan Multiman HR of aan een door Multiman HR uitdrukkelijk Schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de Opdrachtgever aan Uitzendkrachten – onder welke titel dan ook – of het verstrekken van voorschotten aan Uitzendkrachten zijn onverbindend tegenover Multiman HR en kunnen nimmer grond opleveren voor verrekening of afbetaling uit welke hoofde dan ook.
- 4.3 Indien de Opdrachtgever bezwaren heeft tegen de ontvangen factuur, dan dient de Opdrachtgever deze bezwaren binnen 14 dagen na dagtekening van de factuur Schriftelijk aan Multiman HR kenbaar te maken, bij gebreke waarvan de juistheid van de factuur komt vast te staan.
- 4.4 De Opdrachtgever is nimmer gerechtigd haar verplichtingen jegens Multiman HR op te schorten en/of te verrekenen met een eigen vordering op Multiman HR. Bezwaren tegen de hoogte van een factuur of ter zake de geleverde Diensten geven de Opdrachtgever aldus nimmer de bevoegdheid de betaling op te schorten dan wel te verrekenen.
- 4.5 Indien de Opdrachtgever de factuur niet binnen de betalingstermijn voldoet, is de Opdrachtgever van rechtswege in verzuim, zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling daartoe is vereist. De Opdrachtgever is over hetgeen zij alsdan verschuldigd is vanaf de verzuimdatum een contractuele rente verschuldigd van 1% per maand of een gedeelte van een maand, tenzij de wettelijke handelsrente hoger is, in welk geval de wettelijke handelsrente geldt. De rente over het opeisbare bedrag zal worden berekend vanaf het moment dat de Opdrachtgever in verzuim is tot het moment van algehele voldoening van het volledig verschuldigde bedrag.
- 4.6 Alle kosten, zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke, die Multiman HR moet maken ter effectuering van haar rechten, komen geheel voor rekening van de Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief btw en rente – tenzij Multiman HR aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt – met een minimum van € 275,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra de Opdrachtgever in verzuim is, door de Opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht.
- 4.7 De in het bezit van Multiman HR zijnde doordruk of kopie van de door Multiman HR verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag waarop de renteberekening begint te lopen.
- 4.8 Tenzij door Multiman HR anders aangegeven, strekken betalingen van de Opdrachtgever steeds eerst in mindering op de verschuldigde kosten en rente (in deze volgorde) en vervolgens in mindering op de hoofdsommen

en lopende rente, waarbij oudere vorderingen voor de nieuwe gaan, ongeacht of de Opdrachtgever een andere volgorde voor de toerekening van de betaling aanwijst. Multiman HR kan volledige aflossing van de hoofdsom weigeren, indien daarbij niet eveneens de opengevallen en lopende rente en incassokosten worden voldaan. Indien het Multiman HR wenselijk voorkomt en in ieder geval als de Opdrachtgever in gebreke is met enige betalingsverplichting uit welke hoofde dan ook, is Multiman HR gerechtigd na het aangaan van een Overeenkomst in afwijking van de overeengekomen betalingsregeling, betaling vooraf te verlangen dan wel een zekerheidstelling voor de betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever dient op eerste verzoek van Multiman HR daaraan gehoor te geven.

4.9 Indien de Overeenkomst met meer dan één Opdrachtgever is gesloten, zijn alle Opdrachtgevers hoofdelijk gehouden tot nakoming van de betalingsverplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst (ongeacht de tenaamstelling van de factuur).

4.10 Indien de Opdrachtgever niet aan haar (betalings)verplichtingen voldoet, dan wel geen gevolg geeft aan een verzoek van Multiman HR als bedoeld in artikel 4.8, is Multiman HR gemachtigd:

- a. om de Overeenkomst met de Opdrachtgever geheel of gedeeltelijk te ontbinden zonder dat hiertoe een ingebrekestelling is vereist. In dat geval is de Opdrachtgever, wanneer Multiman HR hiertoe kosten maakt of op enigerlei wijze schade lijdt als gevolg van de niet-betaling door de Opdrachtgever, aansprakelijk voor de schade en kosten en dient zij deze te vergoeden; of
- b. haar verplichtingen jegens de Opdrachtgever uit hoofde van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk op te schorten.

Artikel 5. Vrees niet nakoming

5.1 Indien na het sluiten van de Overeenkomst Multiman HR ter kennis gekomen omstandigheden goede grond geven te vrezen dat de Opdrachtgever een van de verplichtingen niet, niet juist en/of niet tijdig zal nakomen, waarvan onder meer sprake is in geval van faillissement of surseance van betaling of wanneer een aanvraag tot één van deze maatregelen ten aanzien van de Opdrachtgever aanhangig is, of in geval een besluit tot ontbinding of fusie van de Opdrachtgever is genomen of indien conservatoir of executoriaal beslag op enig deel van het vermogen van de Opdrachtgever is of wordt gelegd, of wél de Opdrachtgever enige betalingsverplichting jegens Multiman HR niet nakomt, worden alle betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever jegens Multiman HR uit welke hoofde dan ook direct en volledig opeisbaar. Multiman HR is gerechtigd onmiddellijke betaling van deze opeisbare vorderingen te verlangen dan wel een zekerheidsstelling ter zake deze opeisbare vorderingen.

5.2 Multiman HR is in dat geval bevoegd de nakoming van haar verplichtingen jegens de Opdrachtgever op te schorten, totdat betaling en/of zekerheidsstelling van alle betalingsverplichtingen heeft plaatsgevonden. Indien Multiman HR daartoe overgaat, is zij op geen enkele manier gehouden tot vergoeding van schade en kosten die daardoor op een of andere wijze ontstaan aan de zijde van de Opdrachtgever.

5.3 De Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade die hieruit voortvloeit aan de zijde van Multiman HR.

Artikel 6. Aansprakelijkheid

6.1 Indien in rechte of anderszins komt vast te staan dat Multiman HR jegens de Opdrachtgever aansprakelijk mocht zijn voor schade die wordt geleden in verband met de Overeenkomst, of uit hoofde van onrechtmatige daad, of

uit enige andere hoofde, dan is deze aansprakelijkheid, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW, te allen tijde in zijn totaliteit beperkt tot hetgeen in deze bepaling is geregeld:

- a. Multiman HR is nimmer aansprakelijk voor schade, die is ontstaan doordat Multiman HR is uitgegaan van door of namens de Opdrachtgever verstrekte onjuiste gegevens/bestanden/ hulpmiddelen en informatie;
 - b. Multiman HR is nimmer aansprakelijk voor de door de Opdrachtgever geleden gevolgschade, gederfde winst, gemiste inkomsten, gemiste omzet, gemiste besparingen, schade door bedrijfs- en andersoortige stagnatie;
 - c. de aansprakelijkheid van Multiman HR, inclusief een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van een ongedaanmakingsverbintenis en een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van artikel 6:230 BW, tegenover de Opdrachtgever is te allen tijde beperkt tot het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekering van Multiman HR in voorkomend geval uitkeert;
 - d. in het geval de aansprakelijkheidsverzekering van Multiman HR – om welke reden dan ook – niet tot uitkering overgaat, geldt dat de aansprakelijkheid van Multiman HR, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW,
 - uit hoofde van een specifieke Overeenkomst is beperkt tot de hoogte van de drie laatst door Opdrachtgever uit hoofde van deze Overeenkomst betaalde facturen tezamen;
 - uit andere hoofde is beperkt tot een bedrag van € 5.000,- per aanspraak; waarbij geldt dat de totale aansprakelijkheid van Multiman HR te allen tijde is beperkt tot maximaal een bedrag van € 10.000,- per jaar, ongeacht de grondslag voor aansprakelijkheid en het aantal schadeveroorzakende gebeurtenissen.
- 6.2 Deze beperkingen gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van Multiman HR en/of de Uitzendkrachten.
- 6.3 Alle ondergeschikten van Multiman HR kunnen zich tegenover de Opdrachtgever en zo nodig ook tegenover derden op gelijke voet als Multiman HR beroepen op de bovenstaande bepalingen.
- 6.4 Schade waarvoor Multiman HR aansprakelijk gehouden kan worden, dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 14 dagen na het ontstaan daarvan Schriftelijk aan Multiman HR gemeld te worden, op straffe van verval van het recht op vergoeding van deze schade. Deze termijn geldt niet indien de Opdrachtgever aannemelijk kan maken dat de schade wegens gegronde reden niet eerder gemeld kon worden.
- 6.5 Een aansprakelijkheidsvordering jegens Multiman HR vervalt binnen 12 maanden nadat de Opdrachtgever bekend is geraakt met het schade toebrengende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.

Artikel 7. Geheimhouding

- 7.1 Multiman HR en Opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere Partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de Overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de Overeenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

- 7.2 Multiman HR zal op verzoek van Opdrachtgever de Uitzendkracht en/of Zzp'er verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de Uitzendkracht en/of Zzp'er een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 7.3 Het staat Opdrachtgever vrij om de Uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. Opdrachtgever informeert Multiman HR over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Multiman HR.
- 7.4 Multiman HR is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Uitzendkracht en/of Zzp'er.

Artikel 8. Toepasselijk recht en forumkeuze

- 8.1 Op deze Algemene Voorwaarden en de Overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
- 8.2 Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen Multiman HR en Opdrachtgever zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement Rotterdam, locatie Dordrecht, tenzij dwingendrechtelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Niettemin heeft Multiman HR te allen tijde het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.

DEEL B: TER BESCHIKKING STELLEN

Artikel 9. Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling

- 9.1 Een Overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- 9.2 Een Overeenkomst voor bepaalde tijd is de Overeenkomst die wordt aangegaan:
- óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalbare periode;
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.
- 9.3 Een Overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet. Opdrachtgever is gehouden om uiterlijk één maand voordat de Overeenkomst van rechtswege eindigt, Multiman HR Schriftelijk mede te delen of zij een nieuwe Overeenkomst wenst ten behoeve van dezelfde Uitzendkracht. Bij gebreke van tijdige Schriftelijke mededeling hiervan, wordt de Overeenkomst voor bepaalde tijd steeds verlengd voor dezelfde duur en onder dezelfde voorwaarden als waarvoor deze is aangegaan.
- 9.4 Tussentijdse opzegging van de Overeenkomst voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging Schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 2 maanden.
- 9.5 Een Overeenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door Schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van één kalendermaand, tenzij in de Overeenkomst anders is bepaald.
- 9.6 Elke Overeenkomst eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide Partijen de Overeenkomst opzegt omdat:
- de andere Partij in verzuim is of;

- de andere Partij haar bedrijfsvoering staakt, een regeling met al haar crediteuren treft, wordt ontbonden, in liquidatie verkeert en/of haar activiteiten staakt, of;
 - de andere Partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.
- 9.7 Indien Multiman HR wegens één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de Opdrachtgever besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Multiman HR voor de schade die de Opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van opzegging zullen alle vorderingen van Multiman HR onmiddellijk opeisbaar zijn.
- 9.8 Het einde van de Overeenkomst betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Overeenkomst door de Opdrachtgever houdt in het verzoek van de Opdrachtgever aan Multiman HR om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Overeenkomst rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de Overeenkomst rechtsgeldig is ontbonden.
- 9.9 Indien tussen de Uitzendkracht enerzijds en Multiman HR anderzijds het uitzendbeding geldt, eindigt de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht op verzoek van de Opdrachtgever op het moment dat de Uitzendkracht meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de Opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De Opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd Schriftelijk aan Multiman HR bevestigen.
- 9.10 De Terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Multiman HR de Uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Multiman HR en de Uitzendkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever. Multiman HR schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever hierdoor lijdt.
- 9.11 De Opdrachtgever informeert Multiman HR tijdig omtrent het eindigen of voortzetten van de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht, teneinde Multiman HR in staat te stellen haar verplichtingen ter zake een wettelijke aanzegtermijn juist en volledig na te komen.
- 9.12 Indien tussen de Uitzendkracht enerzijds en Multiman HR anderzijds het uitzendbeding geldt, is de Opdrachtgever steeds – als de Terbeschikkingstelling meer dan 26 weken heeft geduurd – bij beëindiging van de Terbeschikkingstelling verplicht om dit aan Multiman HR te melden, ten minste tien kalenderdagen voor die beëindiging, ongeacht de eventueel van toepassing zijnde opzegtermijn in de Overeenkomst of de beëindiging (van rechtswege) van de Overeenkomst (bijvoorbeeld vanwege het einde van de looptijd). Indien de Opdrachtgever deze kennisgevingstermijn niet in acht neemt, is de Opdrachtgever aansprakelijk voor – en vrijwaart zij Multiman HR tegen – alle (directe en indirecte) schade die Multiman HR hierdoor lijdt, waaronder in elk geval (maar niet uitsluitend) het loon dat de Uitzendkracht zou hebben verdiend in de periode van de niet in acht genomen kennisgevingstermijn.
- 9.13 De voorgaande artikelen laten het recht op een beroep op 6:265 BW onverlet. In geval van ontbinding van een Overeenkomst geldt dat, al hetgeen reeds uit hoofde van de Overeenkomst is betaald niet als ongedaanmakingsverbintenis kan worden teruggevorderd.
- 9.14 Beëindiging van een Overeenkomst heeft geen gevolgen voor eventuele andere Overeenkomsten tussen Multiman HR en Opdrachtgever.

Artikel 10. Informatieverplichting Opdrachtgever

- 10.1 De Opdrachtgever erkent dat een behoorlijke uitvoering van de Overeenkomst door Multiman HR in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van Opdrachtgever, in het bijzonder ten aanzien van de vaststelling van de Inlenersbeloning. Om de uitvoering van de Overeenkomst zoveel mogelijk volgens tijdsschema te laten verlopen, verstrekt Opdrachtgever daarom tijdig alle benodigdheden aan Multiman HR en verricht Opdrachtgever tijdig alle handelingen die Multiman HR nodig heeft voor het uitvoeren van de Overeenkomst, dan wel waarvan Opdrachtgever redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze nodig zijn voor het uitvoeren van de Overeenkomst, waaronder – maar uitdrukkelijk niet beperkt tot – alle informatie die van invloed kan zijn op de Diensten. Dit geldt uitdrukkelijk ook voor de informatie die relevant is voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendkracht en Multiman HR in het bijzonder ten aanzien van de (eventuele) activiteiten van de Opdrachtgever in het kader van de werving en selectie van de (Aspirant) Uitzendkracht. Die informatie kan relevant zijn bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst van de Uitzendkracht als eventuele payrollovereenkomst (in de zin van artikel 7:692 BW).
- 10.2 De Opdrachtgever erkent dat alle afspraken tussen haar en Multiman HR (en de uitvoering van de Diensten) is gebaseerd op de veronderstelling dat tussen Multiman HR en de Uitzendkracht een reguliere uitzendovereenkomst in de zin van art. 7:691 BW tot stand komt/is gekomen, niet zijnde een payrollovereenkomst in de zin van art. 7:692 BW. Mocht onverhoopt blijken dat, om welke reden dan ook, toch sprake is van een payrollovereenkomst in de zin van art. 7:692 BW tussen Multiman HR en de Uitzendkracht, dan is de Opdrachtgever aansprakelijk voor – en vrijwaart zij Multiman HR tegen – alle (directe en indirecte) schade (waaronder maar niet beperkt tot verschuldigd loon, premies, belastingen en alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die Multiman HR lijdt, die het gevolg is van deze (her)kwalificatie. Deze schade zal met terugwerkende kracht worden verhaald op de Opdrachtgever. Daarnaast wordt het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig (met terugwerkende kracht) aangepast, dat wil zeggen met inachtneming van alle (kostenverhogende) regels die gelden ten aanzien de payrollovereenkomst.
- 10.3 Alle informatie die relevant is voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen Multiman HR en de Uitzendkracht, dient – voordat Multiman HR een arbeidsovereenkomst aangaat met de (Aspirant) Uitzendkracht – schriftelijk aan Multiman HR te worden gemeld door de Opdrachtgever. De Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle kosten (waaronder juridische kosten) en schade die Multiman HR lijdt, doordat de Opdrachtgever niet of niet volledig heeft voldaan aan voorgaande informatieverplichting.
- 10.4 De Opdrachtgever dient Multiman HR bij het aangaan van de Overeenkomst te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Overeenkomst, opdat Multiman HR deze omstandigheid indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de Uitzendkracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Overeenkomst, dient de Opdrachtgever Multiman HR onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de Opdrachtgever nalaat om Multiman HR tijdig te informeren, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Multiman HR het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het krachtens de Overeenkomst en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

- 10.5 Opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar aan Multiman HR verrichtte handelingen en verstrekte gegevens. Opdrachtgever staat er tevens voor in dat zij alle essentiële benodigdheden en handelingen in de zin van lid 1 van dit artikel voor de opzet en uitvoering van de Overeenkomst heeft verstrekt respectievelijk heeft verricht.
- 10.6 Indien de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan Multiman HR zijn verstrekt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft Multiman HR het recht de uitvoering van de Overeenkomst op te schorten totdat alle gegevens door de Opdrachtgever zijn verstrekt c.q. zijn geleverd, dan wel heeft Multiman HR het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat Multiman HR over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van de uitvoering van de Overeenkomst waarbij de door Multiman HR te maken kosten voor rekening en risico komen van de Opdrachtgever.
- 10.7 Indien de Overeenkomst niet meer binnen de overeengekomen termijn kan worden uitgevoerd, omdat de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan Multiman HR zijn verstrekt, heeft Multiman HR het recht de Overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder gehouden te zijn tot vergoeding van enige schade aan de zijde van Opdrachtgever. De door Multiman HR gemaakte extra uren en/of extra kosten alsmede overige schade van Multiman HR die is of zou ontstaan doordat de Opdrachtgever niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van de Opdrachtgever.
- 10.8 Opdrachtgever is aansprakelijk – en vrijwaart Multiman HR – voor de schade van Multiman HR, de Uitzendkracht en/of de Opdrachtgever als gevolg van de onjuiste toepassing van de Inlenersbeloning, als de Inlenersbeloning is vastgesteld aan de hand van door de Opdrachtgever aan Multiman HR onjuist of onvolledig verstrekte gegevens. De Opdrachtgever is eveneens aansprakelijk voor alle kosten (waaronder juridische kosten) en schade die Multiman HR lijdt, doordat de Opdrachtgever niet of niet volledig heeft voldaan aan de informatieverplichting als bedoeld in dit artikel (waaronder het verstrekken van alle informatie die relevant kan zijn voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen Multiman HR en de Uitzendkracht).

Artikel 11. Werkprocedure

- 11.1 Opdrachtgever verstrekt Multiman HR voor aanvang van de Overeenkomst en/of Terbeschikkingstelling een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Overeenkomst. Opdrachtgever is voorts verplicht het registratieformulier en/of Cao-inventarisatieformulier van Multiman HR ingevuld te retourneren aan Multiman HR.
- 11.2 Multiman HR bepaalt aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor Terbeschikkingstelling in aanmerking komende Aspirant Uitzendkrachten of Uitzendkrachten, welke Aspirant Uitzendkrachten of Uitzendkrachten zij aan de Opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de Overeenkomst. De Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht, af te wijzen, waardoor de Terbeschikkingstelling van de voorgestelde Aspirant Uitzendkracht geen doorgang vindt.
- 11.3 Multiman HR schiet niet tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de Opdrachtgever en Multiman HR voorafgaande aan een mogelijke Overeenkomst,

waaronder begrepen een concrete aanvraag van de Opdrachtgever om een Uitzendkracht Ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de Opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke Terbeschikkingstelling van een Uitzendkracht.

- 11.4 Als Multiman HR in het kader van de vervulling van haar verplichtingen op grond van de wet of de Cao informatie van de Opdrachtgever behoeft, zal de Opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan Multiman HR verstrekken.
- 11.5 Multiman HR is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van Uitzendkrachten die niet blijken te voldoen aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de Opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de Terbeschikkingstelling een Schriftelijke klacht terzake bij Multiman HR indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van Multiman HR bij de selectie.

Artikel 12. Functie en beloning

- 12.1 De beloning van de Uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de Cao (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de Inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
- 12.2 Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever aan Multiman HR onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling, kan tijdens de Overeenkomst worden aangepast, indien de Uitzendkracht daar conform wet- en regelgeving, de Cao en/of de Inlenersbeloning recht op heeft. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Multiman HR de beloning van de Uitzendkracht én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Multiman HR verschuldigd.
- 12.3 De Opdrachtgever stelt Multiman HR tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de Inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
- 12.4 Indien de Uitzendkracht vanwege niet indeelbaarheid wordt beloond overeenkomstig de ABU-beloning, stelt de Opdrachtgever Multiman HR tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van een wijziging in het functiegebouw van de Opdrachtgever die tot gevolg heeft dat de door de Uitzendkracht uitgeoefende functie alsnog in het functiegebouw van de Opdrachtgever kan of had moeten worden ingedeeld. De beloning en het Opdrachtgeverstarief worden in dat geval overeenkomstig lid 2 van dit artikel aangepast.
- 12.5 Indien de Uitzendkracht niet-indeelbaar is op grond van de Cao of als er geen werknemers werkzaam zijn bij de Opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie, wordt de beloning van de Uitzendkracht vastgesteld aan de hand van gesprekken die door Multiman HR worden gevoerd met de Uitzendkracht en, indien van toepassing, de Opdrachtgever. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau. Op eerste verzoek van Multiman HR, zal de Opdrachtgever meewerken aan het hiervoor bedoelde gesprek en zal zij alle informatie

verstrekken aan Multiman HR, die Multiman HR nodig acht voor het vaststellen van de juiste beloning van de Uitzendkracht.

- 12.6 Indien zich een omstandigheid voordoet die ertoe leidt dat de Uitzendkracht – in afwijking van het voorgaande artikellid – toch op grond van de Inlenersbeloning beloond moet/had moeten worden, dan stelt de Opdrachtgever Multiman HR hiervan tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden van deze omstandigheid op de hoogte. De beloning van de Uitzendkracht en het Opdrachtgeverstaref worden in dat geval overeenkomstig lid 2 van dit artikel aangepast.
- 12.7 Overwerk, reisen of reistijd, werk in ploegdiensten, onder fysiek belastende omstandigheden, 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 Opdrachtgever doorberekend.

Artikel 13. Opdrachtgeverstaref

- 13.1 Het door Opdrachtgever aan Multiman HR verschuldigde vergoeding wordt berekend door het overeengekomen Opdrachtgeverstaref te vermenigvuldigen met de door de Uitzendkracht gewerkte uren of (indien dit aantal hoger is) over de uren waarop Multiman HR op grond van de Overeenkomst en/of de Algemene Voorwaarden aanspraak heeft. Het Opdrachtgeverstaref wordt tevens vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Multiman HR verschuldigd is aan de Uitzendkracht. Over de totale door Opdrachtgever aan Multiman HR te betalen vergoeding wordt btw in rekening gebracht.
- 13.2 Tenzij Schriftelijk anders overeengekomen, wordt de door de Opdrachtgever aan Multiman HR te betalen vergoeding vermeerderd met de aan de Uitzendkracht verschuldigde vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, voor zover de Uitzendkracht hier aanspraak op kan maken ingevolge het bepaalde in artikel 7:668 BW. Deze vergoeding zal door Multiman HR één op één aan de betreffende Opdrachtgever worden doorberekend.
- 13.3 Indien op enig moment de arbeidsomvang van de Uitzendkracht omhoog moet worden bijgesteld, vanwege het door de Uitzendkracht geaccepteerde verplichte aanbod van Multiman HR (gelet op het bepaalde in artikel 7:628a lid 5 BW), is de Opdrachtgever (vanaf het moment dat Multiman HR de Uitzendkracht dit aantal uren moet doorbetalen) steeds het Opdrachtgeverstaref verschuldigd over dit aangepaste aantal uren.
- 13.4 Indien op enig moment de Inlenersbeloning moet worden toegepast of verhoogd, stelt Multiman HR de beloning van de Uitzendkracht en het Opdrachtgeverstaref opnieuw vast op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en Inlenersbeloning. In de beloning en het Opdrachtgeverstaref worden alle bij de Opdrachtgever geldende elementen van de Inlenersbeloning, meegenomen.
- 13.5 Naast de hiervoor benoemde gevallen, is Multiman HR in ieder geval ook gerechtigd om het Opdrachtgeverstaref – indien van toepassing met terugwerkende kracht – tijdens de looptijd van de Overeenkomst aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
- als gevolg van wijziging van de Cao of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de Opdrachtgever 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 opdrachtgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.
 - als gevolg van een wijziging in de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst tussen Multiman HR en de Uitzendkracht.
- 13.6 Indien de Opdrachtgever niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstaref, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Opdrachtgever om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt evenwel pas op het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendkracht enerzijds en Multiman HR anderzijds rechtsgeldig kan worden beëindigd. Tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstaref verschuldigd.
- 13.7 Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de beloning te laag is vastgesteld, is Multiman HR gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning vast te stellen en het Opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. Multiman HR kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door Multiman HR zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 14. Facturatie en tijdverantwoording

- 14.1 Tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels digitale accordering door de Opdrachtgever in de online portal van Multiman HR dan wel middels door de Opdrachtgever Schriftelijk geaccordeerde urenbriefjes.
- 14.2 De Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien dat de daarin opgenomen gegevens van de Uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Uitzendkracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge deze Algemene Voorwaarden, opdrachten en/of overige Overeenkomsten het Opdrachtgeverstaref is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte kosten.
- 14.3 De Opdrachtgever dient ervoor zorg te dragen dat hij de uren tijdig accordeert zodat Multiman HR aansluitend aan de door de Uitzendkracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Multiman HR wordt verstrekt.
- 14.4 Indien en voor zover de Uitzendkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Multiman HR gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Uitzendkracht, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.

Artikel 15. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

- 15.1 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de Opdrachtgever – onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens Multiman HR – ten minste gehouden het Opdrachtgeverstaref berekend over drie gewerkte uren aan Multiman HR te voldoen indien:

- de Uitzendkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door de Opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, of:
 - de Opdrachtgever de Uitzendkracht korter dan drie uur in staat stelt de uitzendarbeid te verrichten.
- 15.2 De Opdrachtgever is – onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens Multiman HR – steeds verplicht het Opdrachtgevertarief te voldoen over de uren waarop de Uitzendkracht aanspraak maakt op loon, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:628a lid 3 BW.

Artikel 16. Vervanging en beschikbaarheid

- 16.1 Multiman HR is gerechtigd aan de Opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Uitzendkracht door een andere Uitzendkracht onder voortzetting van de Overeenkomst, onder andere met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van Multiman HR, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de toepasselijke Cao en de ontslagrichtlijnen voor de uitzendbranche. De Opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De Opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd Schriftelijk motiveren.
- 16.2 Multiman HR schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever, indien Multiman HR om welke reden dan ook een (vervangende) Uitzendkracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de Overeenkomst of nadien overeengekomen aan de Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.
- 16.3 De Uitzendkracht wordt niet exclusief ter beschikking gesteld aan de Opdrachtgever. Het is Multiman HR toegestaan om de Uitzendkracht zonder instemming van de Opdrachtgever bij een andere opdrachtgever te plaatsen.

Artikel 17. Opschortingsrecht

- 17.1 Indien Multiman HR door omstandigheden, opgekomen buiten schuld en risicosfeer van Multiman HR, tijdelijk verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is Multiman HR bevoegd de uitvoering van de Overeenkomst voor de duur van de verhindering op te schorten. Eventueel door of namens de Opdrachtgever gestelde betalingszekerheden dienen overeenkomstig te worden verlengd.
- 17.2 Indien Multiman HR door omstandigheden, opgekomen als hiervoor in lid 1 bedoeld, blijvend verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is ieder van Partijen bevoegd de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Tot de omstandigheden als hiervoor bedoeld worden in elk geval doch niet uitsluitend gerekend oorlog, oorlogsgevaar, oproer, molest, brand, waterschade, overstroming, werkstaking, bedrijfsbezetting, uitsluiting, in- en uitvoerbelemmeringen, overheidsmaatregelen, machinebreuk, storingen in de levering van energie en bedrijfsstoring.
- 17.3 De Opdrachtgever is niet gerechtigd de Terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
- 17.4 In afwijking van lid 3 van dit artikel is opschorting wel mogelijk als:
- dit Schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
 - de Opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de Uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld; én

- Multiman HR jegens de Uitzendkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting op grond van de Cao.

Artikel 18. Goede uitoefening van leiding en toezicht

- 18.1 De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht 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.
- 18.2 Het is de Opdrachtgever niet toegestaan de Uitzendkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de Opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
- 18.3 De Opdrachtgever kan de Uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij de Overeenkomst en de Algemene Voorwaarden bepaalde, indien Multiman HR en de Uitzendkracht daarmee vooraf uitdrukkelijk Schriftelijk hebben ingestemd.
- 18.4 Tewerkstelling van de Uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd, onder de voorwaarden dat de Opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én indien de tewerkstelling Schriftelijk is overeengekomen met Multiman HR en de Uitzendkracht.
- 18.5 De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of tenietgegaan.
- 18.6 De Opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Multiman HR verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan Multiman HR.

Artikel 19. Arbeidsduur en werktijden

- 19.1 De arbeidsomvang en de werktijden van de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever worden voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Uitzendkracht zijn gelijk aan de bij de Opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Opdrachtgever staat ervoor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet erop toe dat de Uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
- 19.2 Vakantie en verlof van de Uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de Cao.
- 19.3 Indien de Uitzendkracht specifieke scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht, zullen de uren, die de Uitzendkracht 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 in overleg tussen de Opdrachtgever en Multiman HR vastgesteld en zo mogelijk bij de aanvang van de Terbeschikkingstelling overeengekomen.

Artikel 20. Arbeidsomstandigheden

- 20.1 De Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
- 20.2 De Opdrachtgever is jegens de Uitzendkracht en Multiman HR verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
- 20.3 De Opdrachtgever is gehouden om aan de Uitzendkracht en aan Multiman HR tijdig, in ieder geval 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 Opdrachtgever geeft de Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
- 20.4 Indien de Uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever, 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 Opdrachtgever informeert Multiman HR zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
- 20.5 De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht vergoeden – en Multiman HR vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Opdrachtgever en/of Multiman HR daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
- 20.6 Indien het bedrijfsongeval tot de dood van de Uitzendkracht leidt, is de Opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen en Multiman HR vrijwaren tegen alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) waarvoor zij aansprakelijk wordt gehouden.
- 20.7 De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek van Multiman HR verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan Multiman HR.

Artikel 21. Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

- 21.1 Conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, is de Opdrachtgever verplicht om bij aanvang van de Terbeschikkingstelling van een Uitzendkracht diens identiteit vast te stellen aan de hand van een origineel identiteitsdocument waarop de nationaliteit van de Uitzendkracht is vermeld. Dit identiteitsdocument dient zorgvuldig te worden gecontroleerd op echtheid en geldigheid.
- 21.2 De Opdrachtgever behandelt de hem in het kader van de Terbeschikkingstelling ter kennisgenomen persoonlijke gegevens van de Uitzendkracht vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de geldende privacywet- en regelgeving.
- 21.3 De Opdrachtgever aan wie door Multiman HR 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 Opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling (als in dat artikel bedoeld) een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerdergenoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. Multiman HR is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de Opdrachtgever wordt opgelegd.

- 21.4 De Opdrachtgever verklaart zich nadrukkelijk bekend met de geldende wet- en regelgeving aangaande de verwerking van persoonsgegevens. De Opdrachtgever zal de via Multiman HR verkregen persoonsgegevens slechts gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verkregen, deze niet langer bewaren dan conform wet- en regelgeving toegestaan is en zal zorgende voor een adequate beveiliging van deze persoonsgegevens.
- 21.5 Multiman HR is niet aansprakelijk voor boetes of vorderingen die de Opdrachtgever worden opgelegd omdat zij haar verplichtingen als genoemd in dit artikel niet is nagekomen.
- 21.6 De Opdrachtgever zal Multiman HR te allen tijde vrijwaren voor opgelegde boetes aan en aanspraken jegens Multiman HR wegens het niet nakomen door de Opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen.

Artikel 22. Verboden onderscheid en bejegening Uitzendkracht

- 22.1 Opdrachtgever en Multiman HR zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook. Opdrachtgever en Multiman HR zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen of mee laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de Overeenkomst en bij de selectie en de behandeling van de Uitzendkrachten.
- 22.2 Opdrachtgever is bekend met de Klokkenluiderswet en waarborgt dat de Uitzendkracht op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot de klokkenluidersregeling, indien de Opdrachtgever een dergelijke regeling kent of op hem van toepassing is.
- 22.3 Indien de Opdrachtgever een klachtenregeling kent met betrekking tot de bejegening van werknemers, zal hij waarborgen dat de Uitzendkracht op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot deze klachtenregeling. Het gaat hierbij enkel om klachten die niet het werkgeverschap van Multiman HR betreffen, een en ander voor zover geen wettelijke verplichtingen anderszins bestaan.

Artikel 23. Medezeggenschap

- 23.1 De Opdrachtgever is gehouden om de Uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van Multiman HR of van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
- 23.2 Indien de Uitzendkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de Opdrachtgever, is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de Uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.
- 23.3 Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) betreffende de (verwachte) inzet van Uitzendkrachten in zijn onderneming. Indien en voor zover de Opdrachtgever bij de vervulling van deze informatieverplichtingen zich wenst te baseren

op door Multiman HR verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de WOR toe verplicht.

Artikel 24. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

- 24.1 De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met de voor hem geldende verplichtingen voortvloeiende uit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, waaronder – maar uitdrukkelijk niet beperkt tot:
- artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever zorgt dat de Uitzendkrachten gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is;
 - artikel 8c van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de Uitzendkrachten, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van de onderneming van de Opdrachtgever;
 - artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever zal Multiman HR tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder – maar niet uitsluitend – een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting. De Opdrachtgever zal in de uitvoering van zijn leiding en toezicht over de Uitzendkracht, uitdrukkelijk geen opdrachten aan de Uitzendkracht verstrekken waardoor artikel 10 Waadi zal worden overtreden.
 - artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Opdrachtgever verschaft aan zowel Multiman HR als de Uitzendkracht, voor aanvang van de Terbeschikkingstelling, Schriftelijk informatie over de arbeidsvoorwaarden, als bedoeld in artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Artikel 25. Aansprakelijkheid

- 25.1 Multiman HR zal zich inspannen de Overeenkomst als een redelijk bekwaam opdrachtnemer uit te voeren.
- 25.2 Gedurende de looptijd van de Overeenkomst is de Opdrachtgever aansprakelijk voor en vrijwaart zij Multiman HR ter zake de schade die Multiman HR, de Uitzendkracht, de Opdrachtgever en/of derden lijden als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Uitzendkracht.
- 25.3 De Opdrachtgever is gehouden om zich afdoende te verzekeren ter dekking van de in dit artikel bepaalde aansprakelijkheden en verstrekt Multiman HR op haar eerste verzoek een geldig bewijs (polisblad) van deze verzekering.

Artikel 26. Overname

- 26.1 Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht verstaan:

- het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de Opdrachtgever met een Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht;
 - het laten ter beschikking stellen van de betreffende Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
 - het aangaan van een arbeidsverhouding door de Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht met een derde, waarbij de Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel een dochtermaatschappij is van een ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW).
- 26.2 Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht tevens verstaan:
- de Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht die bij Multiman HR is ingeschreven;
 - de Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht die is voorgesteld aan en/of in contact gebracht met de Opdrachtgever;
 - de Uitzendkracht wiens Terbeschikkingstelling minder dan twaalf maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met de Opdrachtgever is geëindigd.
- 26.3 De Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht indien en voor zover wordt voldaan aan het in dit artikel bepaalde.
- 26.4 De Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de Uitzendkracht aangaan, indien en voor zover de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendkracht enerzijds en Multiman HR anderzijds niet rechtsgeldig is geëindigd en indien en voor zover de Opdrachtgever de Overeenkomst met Multiman HR niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
- 26.5 De Opdrachtgever brengt Multiman HR Schriftelijk op de hoogte van haar voornemen om met de Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven. De Overeenkomst zal door Opdrachtgever met inachtneming van deze Algemene Voorwaarden worden beëindigd.
- 26.6 Indien een Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht door tussenkomst van Multiman HR aan de mogelijke Opdrachtgever is voorgesteld en deze mogelijke Opdrachtgever rechtstreeks dan wel via derden met die Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht binnen twaalf maanden nadat die Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht is voorgesteld, een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie, is deze Opdrachtgever aan Multiman HR een vergoeding verschuldigd ter hoogte van 25% van het Opdrachtgeverstarief dat door Multiman HR in rekening zou zijn gebracht voor de werkzaamheden van de Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht als deze via Multiman HR werkzaamheden zou hebben verricht voor de Opdrachtgever en wel voor de duur van 1000 uur. De Opdrachtgever is deze vergoeding altijd verschuldigd indien de Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht door Multiman HR is aangedragen bij de Opdrachtgever. Of de Opdrachtgever de Aspirant Uitzendkracht of Uitzendkracht al direct of indirect (uit welke hoedanigheid dan ook) kende, doet ten aanzien van de vergoedingsplicht als bedoeld in dit artikel niet ter zake.
- 26.7 Indien de Opdrachtgever rechtstreeks dan wel via derden een arbeidsverhouding aangaat met een Uitzendkracht die aan haar ter beschikking wordt gesteld op basis van een Overeenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd, voordat die Uitzendkracht 1000 uren heeft gewerkt, is de Opdrachtgever aan Multiman HR een vergoeding verschuldigd van 25% van het laatst geldende Opdrachtgeverstarief over 1000 uren minus de – op basis van de Overeenkomst – reeds door de Uitzendkracht gewerkte uren.

- 26.8 Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de Uitzendkracht binnen twaalf maanden nadat diens Terbeschikkingstelling (ongeacht of deze was gebaseerd op een Overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd) aan de Opdrachtgever is geëindigd, is hij een vergoeding verschuldigd van 25% van het Opdrachtgeversttarief, dat voor de betrokken Uitzendkracht van toepassing zou zijn geweest over een periode van 1000 gewerkte uren minus de – op basis van de geëindigde Overeenkomst – reeds door de Uitzendkracht gewerkte uren. Dit geldt zowel in het geval de Opdrachtgever de Uitzendkracht hiertoe – rechtstreeks of via derden – heeft benaderd als wanneer de Uitzendkracht – rechtstreeks of via derden – bij de Opdrachtgever heeft gesolliciteerd.

Artikel 27. Intellectuele en industriële eigendom

- 27.1 Multiman HR zal de Uitzendkracht op verzoek van de Opdrachtgever, een Schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Opdrachtgever. Indien Multiman HR in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Uitzendkracht of anderszins kosten dient te maken, is de Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Multiman HR.
- 27.2 Het staat de Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Uitzendkracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 van dit artikel bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Opdrachtgever informeert Multiman HR over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Multiman HR.
- 27.3 Multiman HR is jegens de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de Uitzendkracht verbeurt of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de Uitzendkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

DEEL C: WERKZAAMHEDEN ZZP'ERS

Artikel 28. Duur en beëindiging van de Overeenkomst

- 28.1 Een Overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor de duur van een project.
- 28.2 Een Overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.
- 28.3 Tussentijdse opzegging van de Overeenkomst voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging Schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van één kalendermaand, tenzij Multiman HR schriftelijk een andere termijn overeenkomt met de Opdrachtgever.
- 28.4 Elke Overeenkomst eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide Partijen de Overeenkomst opzegt omdat:
- de andere Partij in verzuim is of;
 - de andere Partij haar bedrijfsvoering staakt, een regeling met al haar crediteuren treft, wordt ontbonden, in liquidatie verkeert en/of haar activiteiten staakt, of;
 - de andere Partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

Artikel 29. Aansprakelijkheid

29.1 Multiman HR staat ervoor in dat de door haar geselecteerde Zzp'er gekwalificeerd is en de werkzaamheden op zorgvuldige wijze zal vervullen. Multiman HR is evenwel niet betrokken bij de uitvoering van de werkzaamheden en is derhalve niet aansprakelijk voor enige schade en/of kosten die mogelijk voortvloeien in verband met handelen en/of nalaten van de Zzp'er, tenzij sprake is van opzet of grove nalatigheid van Multiman HR. Eventuele aansprakelijkheid van Multiman HR is beperkt tot hetgeen in artikel 6 van de Algemene Voorwaarden is bepaald.

Artikel 30. Vervanging

30.1 Het staat Multiman HR vrij om voor vervanging te zorgen, indien de Zzp'er verhinderd is de werkzaamheden te verrichten.

30.2 De vervanger van Zzp'er dient aan dezelfde objectieve en noodzakelijke kwalificaties te voldoen als de Zzp'er.

Artikel 31. Relatiebeding

31.1 Het is Opdrachtgever niet toegestaan om gedurende de looptijd van de Overeenkomst alsmede binnen één jaar na beëindiging daarvan de Zzp'er in dienst te laten treden bij Opdrachtgever, noch anderszins werkzaamheden, om niet of tegen betaling, voor Opdrachtgever te (laten) verrichten, zonder tussenkomst van Multiman HR.

31.2 Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder Zzp'er tevens verstaan de (aspirant) Zzp'er die door Multiman HR is voorgesteld aan de Opdrachtgever. In dat geval is het Opdrachtgever niet toegestaan om binnen één jaar na het voorstellen van de Zzp'er aan de Opdrachtgever, de Zzp'er in dienst te laten treden bij Opdrachtgever, noch anderszins werkzaamheden, om niet of tegen betaling, voor Opdrachtgever te (laten) verrichten, zonder tussenkomst van Multiman HR.

31.3 Bij overtreding van het bepaalde in dit artikel, is Opdrachtgever aan Multiman HR een direct opeisbare – en niet voor verrekening vatbare – boete verschuldigd van € 10.000,- per overtreding en € 500,- per dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Multiman HR om nakoming en/of volledige schadevergoeding te vorderen.

31.4 Mocht – om welke reden dan ook – het bepaalde in lid 1 van dit artikel in strijd zijn met wet- en regelgeving dan wel de geldende rechtspraak, dan geldt het bepaalde in artikel 26 van deze Algemene Voorwaarden onverkort voor de Zzp'er, waarbij voor Uitzendkracht steeds Zzp'er moet worden gelezen.

31.5 Mocht de (beoogde) Zzp'er – om welke reden dan ook – achteraf blijken in loondienst te zijn (geweest) van Multiman HR en de bepalingen van dit artikel derhalve in strijd zijn met de wet- en regelgeving dan wel de geldende rechtspraak, dan geldt het bepaalde in artikel 26 van deze Algemene Voorwaarden onverkort voor deze "Zzp'er", waarbij voor Uitzendkracht steeds Zzp'er moet worden gelezen. De aanhalingstekens zijn aangebracht, om te benadrukken dat de geleverde arbeidskracht als Zzp'er te werk werd gesteld, maar deze kwalificatie ten onrechte is gehanteerd.

Artikel 32. Opschortingsrecht

32.1 Indien Multiman HR door omstandigheden, opgekomen buiten schuld en risicosfeer van Multiman HR, tijdelijk verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is Multiman HR bevoegd de uitvoering van de Overeenkomst voor

de duur van de verhindering op te schorten. Eventueel door of namens de Opdrachtgever gestelde betalingszekerheden dienen overeenkomstig te worden verlengd.

- 32.2 Indien Multiman HR door omstandigheden, opgekomen als hiervoor in lid 1 bedoeld, blijvend verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is ieder van Partijen bevoegd de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Tot de omstandigheden als hiervoor bedoeld worden in elk geval doch niet uitsluitend gerekend oorlog, oorlogsgevaar, oproer, molest, brand, waterschade, overstroming, werkstaking, bedrijfsbezetting, uitsluiting, in- en uitvoerbelemmeringen, overheidsmaatregelen, machinebreuk, storingen in de levering van energie en bedrijfsstoring.
- 32.3 De Opdrachtgever is niet gerechtigd de werkzaamheden van de Zzp'er tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
- 32.4 In afwijking van lid 3 van dit artikel is opschorting wel mogelijk als:
- dit Schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
 - de Opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is; én
 - Multiman HR jegens de Zzp'er met succes een beroep erop kan doen geen tarief verschuldigd te zijn, over de periode waarin Zzp'er geen werkzaamheden uitvoert.

Artikel 33. Facturatie en tijdverantwoording

- 33.1 De Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording (middels het bijhouden van urenbriefjes) en is gehouden erop toe te zien dat de daarin opgenomen gegevens van de Zzp'er correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Zzp'er en het aantal gewerkte uren.
- 33.2 De Opdrachtgever dient ervoor zorg te dragen dat hij de uren tijdig accordeert zodat de Zzp'er in staat wordt gesteld om bij zijn factuur (die aan Multiman HR wordt verstrekt) direct een door de Opdrachtgever geaccordeerd urenbriefje te verstrekken.
- 33.3 Indien en voor zover de uren op de factuur van de Zzp'er niet overeen komen met de tijdverantwoording van de Opdrachtgever, is Multiman HR gerechtigd de uren vast te stellen overeenkomstig de factuur van de Zzp'er, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.