

## Artikel 1 Werkingsfeer

Deze *Algemene Voorwaarden* zijn van toepassing op alle overeenkomsten van Best Jobs inzake het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.

## Artikel 2 Definities

1. **Best Jobs BV:** de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Best Jobs, gevestigd te (3334 KA) Zwijndrecht aan de Fruiteniersstraat 45, ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 71294732, de aan haar gelieerde (rechts)persoon of door haar ingeschakelde derden,
2. **BW:** het Burgerlijk Wetboek
3. **Uitzendkracht:** de natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in art. 7:690 BW sluit met Best Jobs om arbeid te verrichten voor een derde onder diens leiding en toezicht.
4. **Opdrachtgever:** iedere (rechts)persoon waarmee Best Jobs een overeenkomst sluit inzake Terbeschikkingstelling van een uitzendkracht.
5. **Opdracht:** de overeenkomst tussen Opdrachtgever en Best Jobs.
6. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een uitzendkracht door Best Jobs aan Opdrachtgever.
7. **Uitzendbeding:** de bepaling in de overeenkomst met Uitzendkracht en/ of in de CAO, dat deze eindigt als de Terbeschikkingstelling op verzoek van Opdrachtgever eindigt (artikel 7:691 lid 2 BW).
8. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen de ABU enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
9. **Opdrachtgeverstarief:** Het door Opdrachtgever aan Best Jobs verschuldigde tarief, per uur berekend en te vermeerderen met toeslagen, kostenvergoedingen en BTW.
10. **Inlenersbeloning:** de beloning van een werknemer in dienst van Opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk(waardig) is aan die welke Uitzendkracht uitoefent en die volgens de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten 2021-2023 bestaat uit de navolgende elementen:
  - a. Het periodeloon in de schaal
  - b. De arbeidsduurverkortung (naar keuze van Best Jobs te compenseren in tijd of geld)
  - c. De toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen
  - d. De initiële loonsverhogingen (waarvan hoogte en tijdstip door Opdrachtgever bepaald)
  - e. De Kostenvergoedingen (als Best Jobs deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen)
  - f. De Periodieken (waarvan hoogte en tijdstip door Opdrachtgever bepaald).
  - g. Vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
  - h. Eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
  - i. Thuiswerkvergoedingen;
  - j. Vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).
11. **Vakkrachtenregeling:** De bepaling(en) in de bij Opdrachtgever geldende CAO voor de beloning (als bedoeld in lid 9) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten en dientengevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij Opdrachtgever.
12. **Partijen:** Best Jobs en Opdrachtgever
13. **ZZP'er:** de natuurlijke persoon waarmee Best Jobs een overeenkomst buiten dienstbetrekking heeft voor het verrichten van werkzaamheden.

Hetgeen in deze voorwaarden is gesteld omtrent Uitzendkrachten geldt m.m. ook voor ZZP'ers, tenzij dit wettelijk gezien niet mogelijk is of anders is overeengekomen. Waar gesproken wordt over Uitzendkrachten wordt hiermee dus ook bedoeld op ZZP'ers die Best Jobs inschakelt.

### **Artikel 3 De opdracht en de terbeschikkingstelling**

1. De Opdracht wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, per de startdatum in de Opdracht.
2. Opzegging dient schriftelijk te geschieden met een opzegtermijn van 15 dagen.
3. De Opdracht kan direct worden opgezegd door een Partij als:
  - de andere Partij is geliquideerd, in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd of betrokken is in een WHOA procedure;
  - de andere Partij wordt verkocht of betrokken is in een fusie of als de leiding wezenlijk verandert;
  - de andere Partij zich ondanks een sommatie en ingebrekestelling met een termijn van 10 dagen, niet aan enige bepaling van deze overeenkomst houdt;

Als Best Jobs op één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, diens verzoek besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Best Jobs jegens Opdrachtgever. Bij opzegging zijn de vorderingen van Best Jobs onmiddellijk opeisbaar.

#### Einde Terbeschikkingstelling

4. Beëindiging van de Opdracht door Opdrachtgever houdt in het verzoek aan Best Jobs om Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht eindigt en betekent het einde van de Terbeschikkingstelling.
5. Als tussen Uitzendkracht en Best Jobs het Uitzendbeding geldt, eindigt de Terbeschikkingstelling op verzoek van Opdrachtgever op het moment dat de Uitzendkracht meldt dat hij / zij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt Opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. Opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan Best Jobs bevestigen.
6. Als Best Jobs Uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de (arbeids)overeenkomst is geëindigd en deze niet aansluitend wordt voortgezet voor dezelfde Opdrachtgever, eindigt de Terbeschikkingstelling. Best Jobs schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort en is niet aansprakelijk jegens Opdrachtgever.

### **Artikel 4 Vervanging en beschikbaarheid**

Best Jobs schiet niet tekort en is niet aansprakelijk jegens Opdrachtgever als zij om welke reden dan ook niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de Opdracht of nadien overeengekomen een (vervangende) uitzendkracht aan Opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

### **Artikel 5 Werkprocedure**

1. Opdrachtgever verstrekt Best Jobs voor aanvang een accurate omschrijving van de functie(-eisen), werktijden, werkzaamheden, arbeidsduur, -plaats, -omstandigheden en looptijd van de Opdracht.
2. Best Jobs bepaalt welke uitzendkrachten zij voorstelt. Opdrachtgever mag deze afwijzen, waardoor de Terbeschikkingstelling geen doorgang vindt.
3. Best Jobs schiet niet tekort en is niet aansprakelijk jegens Opdrachtgever als contacten tussen Partijen voorafgaande aan een opdracht, zoals een aanvraag van Opdrachtgever, niet of niet binnen de door Opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot terbeschikkingstelling van een uitzendkracht.
4. Best Jobs schiet niet tekort en is niet aansprakelijk jegens Opdrachtgever voor het inzetten van arbeidskrachten die niet voldoen aan de eisen van Opdrachtgever, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van leidinggevend van Best Jobs.

### **Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden**

1. De arbeidsomvang en -duur en de werk- en rusttijden van de Uitzendkracht bij Opdrachtgever zijn vastgelegd in de Opdracht, of worden nader overeengekomen en zijn gelijk aan die bij Opdrachtgever, die garandeert aan de wettelijke vereisten te voldoen. Opdrachtgever ziet er op toe dat Uitzendkracht de toegestane werktijden en arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van Uitzendkracht worden geregeld conform de wet en de CAO.

## **Artikel 7 Functie en beloning**

1. Voor aanvang van de Opdracht verstrekt Opdrachtgever de omschrijving van de door Uitzendkracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en informatie over alle elementen van de inlenersbeloning (wat betreft hoogte en tijdstip: voor zover op dat moment bekend) aan Best Jobs.
2. De beloning van Uitzendkracht, waaronder toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de cao (waaronder de bepalingen omtrent de inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, aan de hand van de door Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Als blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemmen met de werkelijk door Uitzendkracht uitgeoefende functie, zal Opdrachtgever aan Best Jobs onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van Uitzendkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. Deze en/of de inschaling kan tijdens de Opdracht worden aangepast, als Uitzendkracht op die aanpassing aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving en/of de cao. Als de aanpassing leidt tot een hogere beloning, mag Best Jobs de beloning van Uitzendkracht én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig corrigeren. Opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief aan Best Jobs verschuldigd vanaf het moment dat Uitzendkracht aanspraak heeft op de hogere beloning.
4. Opdrachtgever stelt Best Jobs tijdig, in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen. Dit lid geldt niet als Uitzendkracht wordt beloond overeenkomstig de cao-beloning voor de allocatiegroep.
5. Indien en voor zover voor Uitzendkracht vanwege niet indeelbaarheid een beloning wordt vastgesteld, stelt Opdrachtgever Best Jobs tijdig en in elk geval direct bij het bekend worden op de hoogte van een wijziging in het functiegebouw van Opdrachtgever die tot gevolg heeft dat de door Uitzendkracht uitgeoefende functie alsnog in het functiegebouw van Opdrachtgever kan of had moeten worden ingedeeld. De beloning en het opdrachtgeverstarief worden in dat geval overeenkomstig lid 3 van dit artikel aangepast.
6. Vergoedingen en toeslagen zoals die voor overwerk, reizen/reistijd, fysiek belastende omstandigheden, werk in ploegdiensten of onregelmatigheid, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen), verschoven uren en/of bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten worden beloond overeenkomstig de ABU-CAO en/of andere toepasselijke arbeidsvoorwaardenregelingen en worden aan Opdrachtgever doorberekend.

## **Artikel 8 Goede uitoefening van leiding en toezicht**

1. Opdrachtgever zal zich jegens Uitzendkracht bij het toezicht of de leiding en met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als jegens zijn eigen medewerkers.
2. Opdrachtgever mag Uitzendkracht niet aan een derde ter beschikking stellen, tenzij Best Jobs en Uitzendkracht daarmee hebben ingestemd. Onder 'derde' valt ook een (rechts)persoon waarmee Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. Tewerkstelling van Uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever mag alleen onder strikte leiding en toezicht van Opdrachtgever en voor bepaalde tijd, als dit is overeengekomen met Best Jobs en Uitzendkracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
4. Opdrachtgever zal 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 teniet gegaan.
5. Best Jobs is jegens Opdrachtgever of derden niet aansprakelijk voor het handelen of nalaten of voor verbintenissen van Uitzendkracht met of die zijn ontstaan jegens Opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van Opdrachtgever of die derden.
6. Opdrachtgever vrijwaart Best Jobs voor elke aanspraak (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) - direct of indirect – op Best Jobs als werkgever van Uitzendkracht van wie dan ook en uit welke hoofde dan ook, meer in het bijzonder ter zake van in dit artikel bedoelde aanspraken.
7. Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Best Jobs verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

## **Artikel 9 Arbeidsomstandigheden**

Opdrachtgever is bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

1. Opdrachtgever is jegens Uitzendkracht en Best Jobs verantwoordelijk voor nakoming van de uit art. 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en overige regelgeving voortvloeiende verplichtingen.
2. Opdrachtgever moet tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden, aan Uitzendkracht en aan Best Jobs informatie verstrekken over de beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats. Opdrachtgever geeft Uitzendkracht actief voorlichting over de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Opdrachtgever zal actief Best Jobs aangeven hoe zij Uitzendkracht heeft geïnformeerd over de RIE.
4. Als Uitzendkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, moet Opdrachtgever direct (1) de bevoegde instanties op de hoogte stellen en (2) een schriftelijke rapportage maken. Daarin wordt de toedracht zodanig vastgelegd, dat met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen. Opdrachtgever informeert Best Jobs zo spoedig mogelijk en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. Opdrachtgever zal Uitzendkracht vergoeden - en Best Jobs vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de kosten van rechtsbijstand) die deze bij uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover Opdrachtgever en/of Best Jobs aansprakelijk is op grond van art. 7:658 en / of art. 7:611 BW.
6. Als het bedrijfsongeval tot de dood leidt, dient Opdrachtgever de schade (inclusief kosten met inbegrip van de kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform art. 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.
7. Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Best Jobs verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

## **Artikel 10 Aansprakelijkheid opdrachtgever**

Als Opdrachtgever zijn verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Best Jobs (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Best Jobs zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet dat Best Jobs andere vorderingen kan instellen.

## **Artikel 11 Opdrachtgeverstarief**

1. Het door Opdrachtgever verschuldigde – het opdrachtgeverstarief, hierna ‘het tarief’ - wordt berekend over de uren waarop Best Jobs aanspraak heeft en tenminste over de door Uitzendkracht gewerkte uren. Het tarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Best Jobs verschuldigd is aan Uitzendkracht. Hierover wordt BTW in rekening gebracht.
2. Als de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt Best Jobs de beloning van Uitzendkracht en het tarief opnieuw vast op basis van informatie van over de functie-indeling en inlenersbeloning. Daarin worden alle bij Opdrachtgever geldende elementen meegenomen.
3. Best Jobs mag ook het tarief aanpassen tijdens de looptijd van de Opdracht, als de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
  - door wijziging van de CAO of van daarbij geregelde lonen of van de bij Opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
  - door wijzigingen in of ten gevolge van wet en- regelgeving, w.o. in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO voor Uitzendkrachten of enig verbindend voorschrift;
  - door een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij Opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.
4. Als Opdrachtgever niet instemt met het aangepaste tarief geldt dat als verzoek van Opdrachtgever om Terbeschikkingstelling te beëindigen.
5. Elke aanpassing van het tarief wordt door Best Jobs zo snel mogelijk bekend gemaakt aan Opdrachtgever en schriftelijk bevestigd. Als beloning en/of tarief te laag is/zijn vastgesteld, mag Best

Jobs deze met terugwerkende kracht op het juiste niveau brengen en het te weinig betaalde alsnog in rekening brengen.

#### **Artikel 12 Facturatie en betaling**

1. Best Jobs voorziet Opdrachtgever van gespecificeerde facturen met een tijdverantwoording.
2. Opdrachtgever verstrekt een correcte tijdverantwoording met juiste gegevens van Uitzendkracht zoals: naam, het aantal (over)uren, onregelmatigheids- en ploegenuren, de overige uren waarover het tarief is verschuldigd, de toeslagen en werkelijk gemaakte onkosten.
3. Opdrachtgever zorgt ervoor dat Best Jobs aansluitend aan de door Uitzendkracht gewerkte week over deze verantwoording beschikt.
4. Voordat Opdrachtgever de verantwoording verstrekt, mag Uitzendkracht deze controleren. Als deze de gegevens betwist, mag Best Jobs de uren en kosten vaststellen conform de opgave van Uitzendkracht, tenzij Opdrachtgever aantoont dat diens gegevens correct zijn.
5. Als de verantwoording geschiedt met door Uitzendkracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt Opdrachtgever een afschrift. Bij verschil tussen het formulier en het afschrift, geldt het door Uitzendkracht ingeleverde formulier als volledig bewijs, behoudens tegenbewijs.
6. Opdrachtgever betaalt elke factuur van Best Jobs binnen de betalingstermijn, zonder enig beroep op korting, verrekening of opschorting, bij gebreke waarvan Opdrachtgever in verzuim is en een rente van 1% per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand tot een volle maand wordt gerekend.
7. Opdrachtgever moet klachten binnen tien kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij Best Jobs ingediend hebben, op straffe van verval van alle rechten. Een klacht schort de betalingsverplichting van Opdrachtgever niet op.
8. Alle kosten van inning komen voor rekening van Opdrachtgever. De buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de hoofdsom inclusief rente, met een minimum van € 250.- per vordering.

#### **Artikel 13 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid**

1. Op Best Jobs rust een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting.
2. Opdrachtgever moet zo snel mogelijk, doch binnen drie weken na het ontstaan of bekend worden van een klacht, deze schriftelijk en zo gespecificeerd mogelijk bij Best Jobs melden, op straffe van verval van alle rechten.
3. Elke aansprakelijkheid van en aanspraak op Best Jobs, hoe ook genaamd en uit welken hoofde dan ook, is beperkt tot dat bedrag dat in voorkomende gevallen wordt uitgekeerd onder de verzekering van Best Jobs, vermeerderd met het eigen risico.
4. Als om wat voor reden dan ook geen uitkering plaatsvindt, is de aanspraak op Best Jobs beperkt tot het tarief voor de uitvoering van de Opdracht, met een maximum van drie maanden.
5. Aansprakelijkheid van Best Jobs voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is uitgesloten, behoudens in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van leidinggevendenden van Best Jobs.

#### **Artikel 14 Intellectuele en industriële eigendom**

1. Op verzoek van Opdrachtgever zal Best Jobs Uitzendkracht een verklaring laten ondertekenen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van Uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan Opdrachtgever. Als Best Jobs een vergoeding verschuldigd is aan Uitzendkracht of kosten dient te maken, mag zij deze doorbelasten aan Opdrachtgever.
2. Opdrachtgever mag rechtstreeks met Uitzendkracht een overeenkomst aangaan of een verklaring voorleggen ter zake van de in lid 1 bedoelde rechten. Zij informeert Best Jobs over het voornemen en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst /verklaring.
3. Best Jobs is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk voor boete of dwangsom die Uitzendkracht verbeurt, of schade als deze zich beroept op enig intellectueel en/of industriële eigendomsrecht.

### **Artikel 15 Geheimhouding**

1. Partijen zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere Partij die hen ter kennis is gekomen ingevolge de Opdracht, openbaar maken of verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – dit nodig is om de Opdracht te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht rust.
2. Best Jobs zal op verzoek van Opdrachtgever Uitzendkracht verplichten geheimhouding te betrachten over alles wat bij het verrichten van de werkzaamheden bekend wordt, tenzij sprake is van een wettelijke plicht tot bekendmaking.
3. Opdrachtgever mag Uitzendkracht rechtstreeks verplichten tot geheimhouding en informeert Best Jobs over het voornemen en verstrekt een afschrift van de verklaring/ overeenkomst. Best Jobs is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door Uitzendkracht.

### **Artikel 16 Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever**

1. Opdrachtgever verklaart zich bekend met artikel 15 van wet Arbeid Vreemdelingen en zorgt ervoor, bij de aanvang van arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling ontvangen te hebben.
2. Opdrachtgever moet dit document controleren en aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vaststellen. Opdrachtgever neemt een afschrift van het document op in zijn administratie.
3. Best Jobs is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan Opdrachtgever wordt opgelegd.

### **Artikel 17 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie**

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

### **Artikel 18 Medezeggenschap**

1. Opdrachtgever dient een uitzendkracht die lid is van de ondernemingsraad van Best Jobs of van Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze rechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Als Uitzendkracht medezeggenschap uitoefent bij Opdrachtgever, is deze het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin Uitzendkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband daarmee.

### **Artikel 19 Het aangaan van een arbeids- of andere verhouding met Uitzendkracht**

1. Het is Opdrachtgever niet toegestaan om zonder toestemming van Best Jobs een contractuele relatie aan te gaan die ziet op dezelfde werkzaamheden die de Uitzendkracht voor Best Jobs verricht.
2. Ook is het Opdrachtgever niet toegestaan om zonder toestemming van Best Jobs een Uitzendkracht via een derde ter beschikking te laten stellen binnen een jaar na afloop van de relatie met Best Jobs.
3. Opdrachtgever zal geen verhouding met Uitzendkracht aangaan als deze de relatie met Best Jobs niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft, en als Opdrachtgever de Opdracht met Best Jobs niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
4. Bij overtreding van het in dit artikel bepaalde verbeurt Opdrachtgever direct een niet voor rechterlijke matiging vatbare boete van € 10.000 per overtreding.

### **Artikel 20 Geschillen en toepasselijk recht**

Op de rechtsverhouding tussen Partijen is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Toepasselijkheid van het Weens Koopverdrag is uitgesloten.

Alle geschillen tussen Partijen, hoe ook genaamd, zullen worden beslecht door de Rechtbank Rotterdam.