

## **Algemene Voorwaarden Werkgeversinstituut (WGI)**

### **INDEX**

#### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

1. Definities
2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden
3. Verplichtingen en bevoegdheden WGI
4. Wijze van facturering
5. Betalingsvoorwaarden
6. Verplichtingen werkopdrachtgever
7. Aanvang en ontbinding
8. Aansprakelijkheid
9. Overmacht
10. Geschillen

#### **Hoofdstuk 2**

##### **Bijzondere Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van gedetacheerde medewerkers**

11. Het inlenen van gedetacheerde medewerkers
12. Zorgverplichting werkopdrachtgever en vrijwaring jegens WGI
13. Identificatie en persoonsgegevens
14. Medezeggenschap

##### **Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van gedetacheerde medewerkers door het Werkgeversinstituut (WGI)**

#### **Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN**

##### **Artikel 1. Definities**

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. *Werkgeversinstituut (WGI): de volgende rechtspersonen: St. Werkgeversinstituut Sociaal Cultureel Werk Rotterdam, Werkgeverinstituut BV, WFA Personeelsdiensten BV, handelend onder de naam WGI Detacheringen, WGI Personeelsdiensten;*
2. *Gedetacheerde medewerker: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van WGI als formele werkgever werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een werkopdrachtgever;*
3. *Werkopdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich door tussenkomst van WGI voorziet van gedetacheerde medewerkers die vooraf door hemzelf geworven en geselecteerd zijn of iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van andere diensten van WGI (onder andere verzorgen van de salarisadministratie) ;*
4. *Aansluitingsovereenkomst: de overeenkomst tussen WGI en een werkopdrachtgever waarin de specifieke voorwaarden aangaande de verzorging door WGI van het formele werkgeverschap van de door haar bij die werkopdrachtgever gedetacheerde medewerker(s) zijn opgenomen;*
5. *Werkopdrachtgeverstarief: het bedrag per maand of per 4 weken dat de werkopdrachtgever aan WGI verschuldigd is voor de verzorging van het werkgeverschap van de gedetacheerde medewerker;*
6. *Detacheringsovereenkomst: de overeenkomst waarbij de gedetacheerde medewerker door WGI ter beschikking wordt gesteld van een werkopdrachtgever om krachtens een door deze met WGI gesloten arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die werkopdrachtgever;*
7. Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over gedetacheerde medewerkers, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke gedetacheerde medewerkers en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

##### **Artikel 2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden**

1. Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van WGI aan een werkopdrachtgever, en op iedere aansluitingsovereenkomst tussen WGI en een werkopdrachtgever waarop WGI deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen WGI en een werkopdrachtgever, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.

2. De werkopdrachtgever voor wie eenmaal op basis van deze voorwaarden diensten werden verricht, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met WGI gesloten aansluitings-overeenkomst in te stemmen.
3. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
4. WGI is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de werkopdrachtgever en wijst iedere oepasselijkheid van deze algemene voorwaarden nadrukkelijk van de hand.
5. Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.
6. Deze algemene voorwaarden vervangen de eventuele algemene voorwaarden van WGI van eerdere datum.
7. In geval van strijdigheid tussen één of meer bepalingen van deze voorwaarden met één of meer bepalingen uit de aansluitingsovereenkomst, dan geldt dat de betreffende bepaling(en) uit de aansluitingsovereenkomst prevale(e)r(t)en.

### **Artikel 3 Verplichtingen en bevoegdheden WGI**

1. WGI verbindt zich om medewerkers, die bij de werkopdrachtgever werkzaam zijn en/of zullen zijn, gedurende de looptijd van de aansluitingsovereenkomst in dienst te nemen en te houden en deze bij de werkopdrachtgever te detacheren. Indienstneming door WGI van medewerker(s) vindt plaats op schriftelijk verzoek van de werkopdrachtgever, zij het niet eerder dan nadat een detacheringsovereenkomst is aangegaan, waarbij ook de medewerker partij is.
2. De verantwoordelijkheid voor de werving en selectie van, alsook de ontwikkeling en uitvoering van sollicitatieprocedures ten behoeve van de gedetacheerde medewerkers ligt volledig bij de werkopdrachtgever.
3. WGI delegeert haar instructiebevoegdheid met betrekking tot de bij haar ten behoeve van de werkopdrachtgever in dienst zijnde gedetacheerde medewerker(s) aan de werkopdrachtgever.
4. WGI gaat slechts over tot aanstelling, schorsing, op non-actiefstelling of ontslag (op staande voet) van gedetacheerde medewerker(s) na verkregen schriftelijke opdracht van de werkopdrachtgever.
5. WGI kan zonder schriftelijke opdracht overgaan tot schorsing of ontslag (op staande voet), indien het verkrijgen daarvan niet kan worden afgewacht. De werkopdrachtgever zal in dat geval zo spoedig mogelijk een schriftelijke toestemming achteraf verlenen. Indien de werkopdrachtgever dat laatste weigert, wordt de getroffen maatregel ingetrokken en de gedetacheerde medewerker weer op de oorspronkelijk geldende voorwaarden bij de werkopdrachtgever gedetacheerd.
6. Eventuele gerechtelijke procedures terzake van schorsing, op non-actiefstelling of ontslag zullen door WGI worden gevoerd voor rekening en risico van de werkopdrachtgever. Dit geldt ook voor de kosten van doorbetaling van het loon en andere emolumenten van de gedetacheerde medewerker over de periode waarover de ontslagprocedure voortduurt tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst alsook over de eventuele periode die WGI als gevolg van de van toepassing zijnde Beleidsregels Ontslagtaak van het UWV WERKbedrijf voorafgaande aan het aanvangen van een ontslagprocedure aan inspanningsmaatregelen tot herplaatsing dient te benutten alsook voor de eventuele door een gerechtelijke instantie op te leggen dan wel contractueel (een CAO daaronder begrepen) aan de gedetacheerde medewerker toekomende vergoeding(en). Het in dit lid 6 van artikel 3 van deze algemene voorwaarden bepaalde geldt evenzeer in de situatie dat er sprake is van een ontbinding dan wel opzegging van de aansluitingsovereenkomst en/of detacheringsovereenkomst (de gevallen zoals bedoeld in artikel 7 en artikel 9 lid 5 van deze algemene voorwaarden daaronder begrepen) als gevolg waarvan WGI tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst(en) van de bij de betreffende werkopdrachtgever gedetacheerde werknemer(s) overgaat, ongeacht op wiens verzoek de aansluitingsovereenkomst en/of detacheringsovereenkomst is ontbonden en/of opgezegd. Tevens geldt het in dit lid 6 van artikel 3 van deze algemene voorwaarden bepaalde in de situatie dat de werkopdrachtgever niet handelt conform een wederindiensttredingsvoorwaarde zoals geformuleerd in een ontslagbesluit van een bij WGI gedetacheerde medewerker. Alle hieruit voortvloeiende kosten komen voor rekening en risico van de werkopdrachtgever.

#### **Artikel 4. Wijze van facturering**

1. De facturen van WGI zijn mede gebaseerd op de ingevulde (mutatie)formulieren van WGI en de door de werkopdrachtgever voor akkoord bevonden arbeids- en detacheringovereenkomsten en mutatiebrieven.
2. De werkopdrachtgever verschaft WGI onverwijld informatie over wijzigingen in de personeelsformatie, aantal te werken uren, functie(s) of andere omstandigheden, die van invloed (kunnen) zijn op de geschatte totale loonkosten.
3. De werkopdrachtgever is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling van de (mutatie)formulieren.
4. Als de gedetacheerde medewerker de gegevens op de (mutatie)formulieren betwist, kan WGI het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de gedetacheerde medewerker, tenzij de werkopdrachtgever aantoont dat de (mutatie)formulieren correct zijn.
5. Als de werkopdrachtgever niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan WGI besluiten om de werkopdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. WGI gaat hiertoe niet over zolang er, voor zover mogelijk, geen redelijk overleg daaromtrent met de werkopdrachtgever heeft plaatsgevonden.
6. De werkopdrachtgever is verplicht tot betaling aan WGI van alle loon- en andere kosten, die door WGI gemaakt worden terzake van het dienstverband van de door haar op verzoek van de werkopdrachtgever aangestelde en bij de werkopdrachtgever gedetacheerde medewerker(s), zulks inclusief de kosten, die worden gemaakt in verband met de toepassing van de geldende CAO. De werkopdrachtgever ontvangt hiervoor maandelijks of vierwekelijks (afhankelijk van de termijn van uitbetaling van het loon van de gedetacheerde medewerker) een factuur van WGI. Ook eventueel verschuldigde BTW (onder andere op salariskosten en kosten dienstverlening van WGI) zal door WGI aan de werkopdrachtgever in rekening worden gebracht.
7. In het geval het een dienstverband betreft van een gedetacheerde medewerker welke is aangesteld onder toepassing van de In- en Doorstroom wet- en regelgeving is de werkopdrachtgever verplicht alle kosten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst onder de van toepassing zijnde CAO en de dienstverlening van WGI, alsmede de accountantskosten, te vergoeden, ongeacht of de van overheidswege beschikbaar gestelde middelen toereikend zijn.
8. De werkopdrachtgever draagt er zorg voor dat de facturen van WGI zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 8 kalenderdagen na factuurdatum zijn betaald.
9. Tariefwijzigingen ten gevolge van CAO-verplichtingen en wijzigingen in of tengevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de werkopdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de werkopdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een reeds eerder gesloten aansluitingsovereenkomst.

#### **Artikel 5. Betalingsvoorwaarden**

1. Tenzij anders overeengekomen, is de werkopdrachtgever verplicht om WGI te machtigen om de door de werkopdrachtgever aan WGI verschuldigde bedragen via automatische incasso af te schrijven van zijn Nederlandse bank- of girorekening. Zolang de werkopdrachtgever van de diensten van WGI gebruik maakt, is de werkopdrachtgever niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van WGI.
2. De door de werkopdrachtgever verschuldigde bedragen worden 5 dagen na de loonbetaling aan de betrokken medewerker(s) geïncasseerd. De werkopdrachtgever dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken.
3. Indien WGI en de werkopdrachtgever zijn overeengekomen dat de verschuldigde bedragen niet door middel van automatische incasso hoeven te worden betaald, dan is de werkopdrachtgever gehouden elke factuur van WGI te voldoen binnen 8 kalenderdagen na de factuurdatum.
4. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan WGI werken voor de werkopdrachtgever bevrijdend.
5. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de werkopdrachtgever aan de gedetacheerde medewerker zijn niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen WGI niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
6. Als de werkopdrachtgever een factuur betwist, zal dit binnen acht kalenderdagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de werkopdrachtgever aan WGI kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de werkopdrachtgever niet op.

7. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling, door de werkopdrachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag, al dan niet veroorzaakt wegens een niet geslaagde incasso, is de werkopdrachtgever met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de werkopdrachtgever tevens een vertragingsrente van 1% per maand, een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenende, over het bruto factuurbedrag aan WGI verschuldigd.

8. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die WGI moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de werkopdrachtgever, zijn voor rekening van de werkopdrachtgever. De buitengerechtelijke incassokosten van WGI, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.

#### **Artikel 6 Verplichtingen werkopdrachtgever**

1. De werkopdrachtgever verbindt zich om de door WGI bij hem gedetacheerde medewerker(s) te werk te stellen. Hij is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

2. De werkopdrachtgever is verplicht redelijke aanwijzingen en/of opdrachten met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden, welke eventueel door of namens WGI worden verstrekt, uit te voeren.

3. De werkopdrachtgever draagt zorg voor deskundige begeleiding van de bij hem gedetacheerde medewerker(s).

4. De werkopdrachtgever voert over werkomstandigheden overleg met de door WGI gedetacheerde medewerker(s). Daarnaast voert hij in ieder geval overleg met de gedetacheerde medewerker(s) over werktijden, tijden van (bijzonder) verlof, vakantietijden en compensatie in geval van overwerk.

5. De werkopdrachtgever zal aan WGI een functie- en taakomschrijving voor iedere gedetacheerde medewerker verstrekken. De werkopdrachtgever stelt tevens een exemplaar van deze functie- en taakomschrijving ter beschikking van de gedetacheerde medewerker.

6. De werkopdrachtgever is verplicht op het eerste verzoek van WGI al die informatie te verstrekken die voor WGI noodzakelijk is om als "goed werkgever" te kunnen fungeren.

7. Het is de werkopdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van WGI zaken aan de medewerker ter beschikking te stellen die mede voor privé doeleinden kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld (doch niet limitatief) een (lease) auto, tablet of telefoon. WGI kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en werkopdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat WGI enig nadeel lijdt ten gevolge van de ter beschikking stelling van de zaken door de werkopdrachtgever aan de medewerker.

8. Indien de werkopdrachtgever in strijd met het hiervoor bepaalde in art 6 lid 7 handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords, volledig voor rekening en risico van de werkopdrachtgever. De werkopdrachtgever zal WGI terzake vrijwaren.

9. De werkopdrachtgever houdt de verlofrechten bij van de door WGI gedetacheerde medewerkers en zal op eerste verzoek van WGI de actuele verlofsaldi overleggen.

#### **Artikel 7. Aanvang en ontbinding**

1. De aansluitingsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Indien er geen medewerkers bij de werkopdrachtgever gedetacheerd zijn, zullen er ook geen verdere verplichtingen zijn voor de werkopdrachtgever, anders dan voortvloeiend uit de in het verleden gesloten detacheringsovereenkomsten.

2. In geval van een voorgenomen reorganisatie en/of bezuinigingen bij de werkopdrachtgever zal onverwijld nadat het voornemen daartoe door de werkopdrachtgever is vastgesteld, overleg plaatsvinden tussen de werkopdrachtgever en WGI betreffende de personele gevolgen daarvan en de wijze waarop de reorganisatie en/of bezuinigingen gerealiseerd zullen worden.

3. In het geval dat de werkopdrachtgever (waar van toepassing zijnde derhalve ook zijn bestuur) bekend raakt met enige omstandigheid waaruit mogelijkerwijs zou kunnen voortvloeien dat hij op de korte dan wel de middellange termijn niet aan zijn (betalings-)verplichtingen uit hoofde van de aansluitingsovereenkomst jegens WGI zal kunnen voldoen, stelt hij WGI hiervan meteen op de hoogte. De werkopdrachtgever geeft WGI hierbij meteen volledige inzage in de situatie alsook in de onderliggende (financiële) gegevens. Onder de omstandigheden die aan WGI moeten worden gemeld vallen onder andere, doch niet uitsluitend, de omstandigheid dat faillissement en/of surseance van betaling is aangevraagd dan wel dreigt te worden aangevraagd, de omstandigheid van een verslechterde dan wel op de korte of middellange termijn te verwachten verslechterde financiële positie alsook de omstandigheid dat een staking in betalingen

voorzienbaar is.

4. Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de aansluitingsovereenkomst te voldoen, is de andere partij -naast hetgeen in de aansluitingsovereenkomst is bepaald- gerechtigd de aansluitingsovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te zuiveren.

5. In de gevallen zoals beschreven in de leden 3 en 4 van dit artikel is WGI gerechtigd om – in afwijking van het bepaalde in artikel 3 leden 4 en 5 van deze algemene voorwaarden – ook zonder schriftelijke toestemming van de werkopdrachtgever (vooraf dan wel achteraf) tot ontslag van de gedetacheerde medewerker(s) over te gaan, een en ander indien en voor zover (i) de financiële situatie bij de werkopdrachtgever – dit naar het oordeel van WGI – hiertoe redelijkerwijs aanleiding geeft en (ii) WGI hieraan voorafgaand overleg heeft gevoerd met de werkopdrachtgever (voor zover mogelijk).

6. Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de aansluitingsovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:

- a. de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
- b. de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard. In het geval van faillissement van de werkopdrachtgever ontstaat een dadelijk opeisbare vordering van WGI op de in staat van faillissement verklaarde werkopdrachtgever gelijk aan de totale loonkosten van de bij de werkopdrachtgever gedetacheerde medewerker(s) gedurende vier maanden, onverminderd eventuele overige vorderingen die WGI alsdan op de werkopdrachtgever heeft;
- c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
- d. de andere partij zijn huidige onderneming staakt;
- e. buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de aansluitingsovereenkomst na te kunnen komen;
- f. er gedurende een periode van acht aaneengesloten maanden geen medewerkers bij de werkopdrachtgever gedetacheerd zijn.

7. Als de werkopdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de aansluitingsovereenkomst had ontvangen, kan hij de aansluitingsovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens WGI nog niet is uitgevoerd.

8. Bedragen die WGI vóór de ontbinding aan de werkopdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de aansluitingsovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de werkopdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

9. Als de werkopdrachtgever, na ter zake in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de aansluitingsovereenkomst niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is WGI gerechtigd haar verplichtingen jegens de werkopdrachtgever op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de werkopdrachtgever gehouden te zijn. Hiertoe is WGI eveneens gerechtigd in de onder lid 5 van dit artikel bedoelde omstandigheden.

#### **Artikel 8. Aansprakelijkheid**

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is WGI niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de gedetacheerde medewerker of aan zaken dan wel personen bij of van de werkopdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:

- a. de terbeschikkingstelling van de gedetacheerde medewerker door WGI aan de werkopdrachtgever en/of de uitvoering van de werkzaamheden door de gedetacheerde medewerker voor de werkopdrachtgever, ook wanneer mocht blijken dat die gedetacheerde medewerker niet blijkt te voldoen aan de door de werkopdrachtgever aan hem gestelde vereisten (temeer daar de werkopdrachtgever zelf voor de werving en selectie van de gedetacheerde medewerker heeft zorggedragen);
- b. eenzijdige opzegging van de arbeids- en detacheringsovereenkomst door de gedetacheerde medewerker;
- c. toedoen of nalaten van de gedetacheerde medewerker, de werkopdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de gedetacheerde medewerker.

2. Eventuele aansprakelijkheid van WGI voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot 50% van het door WGI voor haar dienstverlening terzake de betreffende gedetacheerde medewerker in dat

kalenderjaar aan de werkopdrachtgever gefactureerde dan wel te factureren bedrag (uitsluitend omfattende het werkgeverstarief). Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, is WGI nimmer aansprakelijk.

3. De werkopdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

4. In ieder geval dient de werkopdrachtgever WGI te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de gedetacheerde medewerker of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die gedetacheerde medewerker of derden alsook zal de werkopdrachtgever de kosten vergoeden die WGI in een dergelijk geval voor het voeren van verweer – al dan niet in het kader van een gerechtelijke procedure – heeft moeten maken.

5. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van WGI en/of diens leidinggevend personeel.

6. WGI heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de werkopdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van WGI maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

### **Artikel 9. Overmacht**

1. In geval van overmacht van WGI zullen haar verplichtingen uit hoofde van de aansluitingsovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van WGI onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de aansluitingsovereenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.

2. Zodra zich bij WGI een overmachttoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de werkopdrachtgever.

3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.

4. Zolang de overmachttoestand voortduurt zullen de verplichtingen van WGI zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.

5. Als de overmachttoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachttoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de aansluitingsovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De werkopdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de aansluitingsovereenkomst gehouden de door hem aan WGI verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachttoestand, aan WGI te betalen.

6. WGI is tijdens de overmachttoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de werkopdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de aansluitingsovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

### **Artikel 10. Geschillen**

1. Op deze voorwaarden en de aansluitingsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met deze voorwaarden en/of de aansluitingsovereenkomst is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.

3. Voor zover de berechting van dergelijke geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarbinnen WGI is gevestigd.

## **Hoofdstuk 2. BIJZONDERE VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN GEDETACHEERDE MEDEWERKERS**

### **Artikel 11. Het inlenen van gedetacheerde medewerkers**

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan tussen de gedetacheerde medewerker en WGI. In de arbeidsovereenkomst zal worden aangegeven of, en zo ja, welke CAO van toepassing is. Tussen de werkopdrachtgever en de gedetacheerde medewerker bestaat geen arbeidsovereenkomst.

2. Bij het terbeschikkingstellen van de gedetacheerde medewerker door WGI aan de werkopdrachtgever, werkt de gedetacheerde medewerker feitelijk onder leiding en toezicht van de werkopdrachtgever. De werkopdrachtgever neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen medewerkers voor

zover hij die heeft. WGI heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden.

### **Artikel 12. Zorgverplichting werkopdrachtgever en vrijwaring jegens WGI**

1. De werkopdrachtgever is ervan op de hoogte dat hij volgens de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7: 658 BW de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de gedetacheerde medewerker. De werkopdrachtgever verstrekt de gedetacheerde medewerker concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de gedetacheerde medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de werkopdrachtgever de gedetacheerde medewerker persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk.
2. Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de werkopdrachtgever aan de gedetacheerde medewerker en WGI de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de gedetacheerde medewerker (voor zover van toepassing), alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
3. De werkopdrachtgever is tegenover de gedetacheerde medewerker en WGI aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de gedetacheerde medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de gedetacheerde medewerker, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 van deze voorwaarden.
4. Als de gedetacheerde medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de werkopdrachtgever overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens WGI gehouden tot vergoeding van de schade aan de in artikel 6:108 BW bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de gedetacheerde medewerker, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 van deze voorwaarden.
5. De werkopdrachtgever zal WGI te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, jegens WGI ingesteld wegens het niet nakomen door de werkopdrachtgever van de in lid 1 en/of lid 2 van dit artikel genoemde verplichting(en) en zal de kosten vergoeden die WGI in een dergelijk geval voor het voeren van verweer – al dan niet in het kader van een gerechtelijke procedure – heeft moeten maken. Verder verleent de werkopdrachtgever WGI de bevoegdheid haar aanspraken terzake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens WGI tegen de werkopdrachtgever geldend te maken. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing ingeval van vorderingen jegens WGI ingesteld vanwege het niet door WGI voorzien van de gedetacheerde medewerker(s) van de in lid 1 en/of lid 2 van dit artikel genoemde informatie indien dit het gevolg is van het nalaten van de werkopdrachtgever om aan de verplichtingen zoals genoemd in lid 1 en/of lid 2 van dit artikel bepaalde jegens WGI te voldoen.
6. De werkopdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

### **Artikel 13. Identificatie en persoonsgegevens**

1. WGI stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een gedetacheerde medewerker diens identiteit vast aan de hand van een origineel identiteitsdocument en neemt een afschrift van dit document op in haar administratie.
2. WGI kan het vaststellen van de identiteit van de te detacheren medewerker delegeren aan de werkopdrachtgever. De werkopdrachtgever zal dan de identiteit voor indiensttreding van de medewerker bij WGI conform wettelijke vereisten vaststellen en voor datum indiensttreding van de medewerker een afschrift van het identiteitsdocument aan WGI ter beschikking stellen.
3. De werkopdrachtgever verleent bij voorbaat toestemming aan WGI en aan een in opdracht van WGI controlerende organisatie om, steekproefsgewijs, controles uit te voeren op de werkvloer, alsmede waar van toepassing, controles naar de procedure die de werkopdrachtgever hanteert bij de controle van identiteitsdocumenten.
4. De werkopdrachtgever behandelt de hem in het kader van de terbeschikkingstelling ter kennis gekomen persoonlijke gegevens van gedetacheerde medewerkers vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de Wet bescherming persoonsgegevens.
5. WGI is niet aansprakelijk voor boetes of claims die de werkopdrachtgever worden opgelegd omdat hij zijn verplichtingen als in de voorgaande lid bedoeld, niet is nagekomen, en de werkopdrachtgever zal WGI voor dergelijke boetes of claims volledig vrijwaren alsook de kosten vergoeden die WGI in een dergelijk geval voor het voeren van verweer – al dan niet in het kader van een gerechtelijke procedure – heeft moeten maken.

**Artikel 14: Medezeggenschap**

1. De werkopdrachtgever is gehouden om de gedetacheerde medewerker die lid is van de ondernemingsraad van WGI of van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van de werkopdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform de terzake geldende wet- en regelgeving.

2. De kosten verschuldigd over de uren waarin de gedetacheerde medewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap zullen aan de werkopdrachtgever gefactureerd worden.