



het waarneempunt

ALGEMENE VOORWAARDEN

VOOR HET WERVEN, SELECTEREN EN TER BESCHIKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN

Per 1 november 2023

INHOUDSOPGAVE

Algemeen	3
1. Inleidende bepalingen.....	4
ARTIKEL 1: WERKINGSSFEER	4
ARTIKEL 2: DEFINITIES	4
2. De opdracht.....	4
ARTIKEL 3: AANGAAN, DUUR EN EINDE OPDRACHT	4
3. werving en selectie.....	5
ARTIKEL 4: WERVING EN SELECTIE KANDIDATEN.....	5
4. de terbeschikkingstelling van medewerkers	5
ARTIKEL 5: TERBESCHIKKINGSTELLING	5
ARTIKEL 6: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN MEDEWERKER.....	6
ARTIKEL 7: VERVANGING EN BESCHIKBAARHEID	6
ARTIKEL 8: GOEDE UITOEFENING VAN LEIDING EN TOEZICHT MEDEWERKERS	7
ARTIKEL 9: FUNCTIE EN BELONING MEDEWERKERS	7
ARTIKEL 10: TARIEVEN TERBESCHIKKINGSTELLING MEDEWERKERS.....	7
ARTIKEL 11: TIJDVERANTWOORDING	8
ARTIKEL 12: ARBEID WERKNEMER BIJ OPDRACHTGEVER ZONDER BEMIDDELING VAN HET WAARNEEMPUNT	8
ARTIKEL 13: VERPLICHTINGEN OP BASIS VAN DE WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIAIRS	9
ARTIKEL 14: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN MEDEWERKERS.....	9
ARTIKEL 15: GEDRAGSREGELS OPDRACHTGEVERS	9
ARTIKEL 16: OVERIGE BEPALINGEN.....	10
5. Planning.....	10
ARTIKEL 17: OPDRACHT PLANNING	10
ARTIKEL 18: UITVOERING PLANNING	10
6. Algemeen	10
ARTIKEL 19: FACTURATIE EN BETALING	10
ARTIKEL 20: VERZEKERING	11
ARTIKEL 21: INTERNETGEBRUIK, E-MAIL EN SOCIAL MEDIA	11
ARTIKEL 22: GEHEIMHOUDING	11
ARTIKEL 23: DISCRIMINATIE	11
ARTIKEL 24: VERBAAL EN/OF NON-VERBAAL GEWELD.....	12
ARTIKEL 25: TOEPASSELIJK RECHT EN FORUMKEUZE	12
ARTIKEL 26: SLOTBEPALING	12

ALGEMEEN

Deze algemene voorwaarden van Het Waarneempunt zijn van toepassing op de werving, de selectie en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten en de daarmee samenhangende dienstverlening.

De werving en/of selectie kan gericht zijn op uitzending/detachering van de kandidaat of op indiensttreding van de kandidaat bij de opdrachtgever. Hetgeen afhankelijk is van de wensen van de opdrachtgever.

Het door de opdrachtgever te betalen tarief omvat de loonkosten, loonheffing, sociale premies en een marge. De beloning van de medewerkers en toepasselijke arbeidsvoorwaarden zijn conform cao huisartsenzorg op basis van artikel 8 Waadi.

De medewerker geeft digitaal het gewerkt aantal uren minus de lunchpauze door aan Het Waarneempunt. Het Waarneempunt controleert de ingevoerde uren en gaat zo nodig na of het ingevoerde aantal uren correct is. De inlener ontvangt de factuur wekelijks per mail van Het Waarneempunt.

1. INLEIDENDE BEPALINGEN

ARTIKEL 1: WERKINGSSFEER

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle opdrachten die inlener en uitlener met elkaar aangaan.
2. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts geldig indien schriftelijk door Het Waarneempunt bevestigd en/of overeengekomen en gelden uitsluitend voor opdrachten waarop zij van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 2: DEFINITIES

- Aanbieding: alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming van opdrachten, waaronder voorstellen;
- Diensten: de dienstverlening van Het Waarneempunt gericht op de terbeschikkingstelling van medewerkers, werving en selectie en daarmee samenhangende dienstverlening;
- Kandidaat: iedere natuurlijke persoon die door Het Waarneempunt aan de opdrachtgever is voorgesteld, althans met wie de opdrachtgever via Het Waarneempunt in contact is gekomen, dan wel met het oog op het aangaan van een arbeidsverhouding met de kandidaat en/of de terbeschikkingstelling van die persoon aan de inlener of een aan hem gelieerde derde;
- Opdracht: de vraag van de inlener aan Het Waarneempunt op basis waarvan door Het Waarneempunt diensten worden verricht;
- Opdrachtgever: iedere natuurlijk persoon of rechtspersoon wie Het Waarneempunt benaderd voor een opdracht. Verder ook wel inlener genoemd;
- Schriftelijk: op schrift gesteld of door middel van (een) elektronische bericht(en), bijvoorbeeld via e-mail;
- Tarief: het door de opdrachtgever aan Het Waarneempunt verschuldigde tarief voor de op grond van de opdracht verrichte of te verrichten dienst, exclusief BTW;
- Terbeschikkingstelling: de terbeschikkingstelling van een individuele medewerker;
- Vertrouwelijke informatie: als zodanig door de verstreckende partij aangemerkte informatie en informatie waarvan de ontvanger wist of redelijkerwijs had behoren te weten dat deze van vertrouwelijke aard is;
- Week: de kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 23.59 uur;
- Werving en selectie: het werven en/of selecteren van een of meerdere kandidaten.

2. DE OPDRACHT

ARTIKEL 3: AANGAAN, DUUR EN EINDE OPDRACHT

1. De opdracht wordt schriftelijk door Het Waarneempunt bevestigd.
2. De opdracht wordt aangegaan voor een bepaalde periode welke opgenomen is in de schriftelijke bevestiging.
3. De opdracht eindigt door het verstrijken van de tijd of door opzegging door de opdrachtgever.
4. De opdrachtgever kan tot tien werkdagen voor aanvang van de opdracht deze kosteloos laten vervallen door Het Waarneempunt hiervan schriftelijk op de hoogte te stellen.

3. WERVING EN SELECTIE

ARTIKEL 4: WERVING EN SELECTIE KANDIDATEN

1. Het Waarneempunt zal de werving en selectie van kandidaten verrichten op basis van een opdracht hiertoe gericht op een opdracht tot terbeschikkingstelling van de kandidaat aan de opdrachtgever of gericht op een arbeidsverhouding tussen de kandidaat en de inlener.
2. Het Waarneempunt kan zonder een opdracht van de opdrachtgever een potentieel geschikte kandidaat aan de opdrachtgever aanbieden met het oog op mogelijke vacatures.
3. Het Waarneempunt bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie welke kandidaat/kandidaten zij aan de opdrachtgever voorstelt.
4. De opdrachtgever kan een kandidaat afwijzen.
5. Het Waarneempunt is niet aansprakelijk indien zij geen geschikte kandidaat kan aanbieden.
6. Het Waarneempunt is niet aansprakelijk voor schade in verband met het inzetten van kandidaten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen en verwachtingen, tenzij die schade aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Het Waarneempunt bij de selectie.
7. Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) kan op verzoek van de opdrachtgever voor de kandidaat aangevraagd worden. De kosten van de VOG worden door Het Waarneempunt doorbelast aan de inlener tenzij door Het Waarneempunt anders bepaald is.
8. De opdrachtgever is voor de werving en selectie het in de opdracht vermelde tarief aan Het Waarneempunt verschuldigd. Bij gebreke van de vermelding van een tarief in de opdrachtbevestiging is de opdrachtgever de in de aanbieding vermelde vergoeding verschuldigd. Indien in de aanbieding en/of opdrachtbevestiging geen tarief is benoemd, is de opdrachtgever het tarief verschuldigd ten hoogte van het tarief behorende bij de desbetreffende kandidaat.
9. Tenzij anders overeengekomen wordt het tarief in rekening gebracht, zodra de kandidaat voor de opdrachtgever gewerkt heeft.
10. Indien een opdrachtgever via Het Waarneempunt in contact is gekomen met een kandidaat en de opdrachtgever of een aan hem gelieerde derde een arbeidsverhouding met die kandidaat aangaat binnen twaalf maanden nadat het contact tot stand is gekomen, wordt de opdrachtgever geacht een opdracht tot werving en selectie als bedoeld in dit artikel te zijn aangegaan met Het Waarneempunt en is hij het overnametarief benoemd in artikel 12 verschuldigd.
11. Hetgeen bedoeld in lid 10 geldt tevens voor huisartsenpraktijken en/of huisartsenposten die in contact komen met een kandidaat middels een collega-huisarts, praktijkmanager of assistente.

4. DE TERBESCHIKKINGSTELLING VAN MEDEWERKERS

ARTIKEL 5: TERBESCHIKKINGSTELLING

1. De terbeschikkingstelling vangt aan op het moment dat de medewerker met zijn werkzaamheden begint.
2. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling.
3. Het Waarneempunt zal zich inspannen de kandidaat tijdig en overeenkomstig de opdracht ter beschikking te stellen. Het Waarneempunt schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Het Waarneempunt de kandidaat om welke reden dan ook niet, niet tijdig of niet langer ter beschikking kan stellen.

ARTIKEL 6: ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN MEDEWERKER

1. Bij de opdracht worden afspraken gemaakt over de arbeidsduur en de arbeidstijden van de medewerker. De arbeidstijden en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen.
2. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en arbeidstijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten.
3. De opdrachtgever ziet er op toe dat de medewerker de rechtens toegestane arbeidstijden en de afgesproken arbeidsduur, behoudens incidenteel overwerk, niet overschrijdt.
4. De opdrachtgever stelt de medewerker in de gelegenheid het werk te onderbreken, indien en voor zover de medewerker hier aanspraak op kan maken ingevolge het in of krachtens de Arbeidstijdenwet en/of Arbeidsomstandighedenwet bepaalde, bijvoorbeeld om te kolven na bevalling. Indien de medewerker recht heeft op loon over de uren besteed aan dergelijke werkonderbrekingen, zullen deze uren als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
5. De opdrachtgever zal Het Waarneempunt bij het aangaan van de opdracht informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen, collectief verplichte vrije dagen en (bijzondere) feestdagen gedurende de looptijd van de opdracht.
6. De opdrachtgever biedt de kandidaat voldoende ruimte voor overleg met de direct leidinggevende.
7. Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande toestemming van Het Waarneempunt af te wijken van vastgestelde werktijden.

ARTIKEL 7: VERVANGING EN BESCHIKBAARHEID

1. Het Waarneempunt kan een medewerker aan meerdere opdrachtgevers ter beschikking stellen.
2. Het Waarneempunt zal zich inspannen gedurende de opdracht zoveel mogelijk dezelfde medewerker ter beschikking te stellen.
3. Het Waarneempunt is echter gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende medewerker aan te bieden, indien zij dit nodig acht met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van Het Waarneempunt, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving. De opdrachtgever zal in beginsel medewerking verlenen, tenzij wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen in redelijkheid geen medewerking van de opdrachtgever kan worden verlangd. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing op verzoek van Het Waarneempunt deugdelijk schriftelijk motiveren.
4. Indien Het Waarneempunt een (vervangende) medewerker niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als overeengekomen met opdrachtgever ter beschikking kan stellen, zal Het Waarneempunt zich op verzoek van opdrachtgever inspannen om een vervangende medewerker ter beschikking te stellen. Bijvoorbeeld in verband met het eindigen van het dienstverband, langdurige arbeidsongeschiktheid of andere redenen.
5. Indien de kandidaat wordt vervangen door een andere medewerker, zal de beloning van en het tarief voor de vervangende medewerker opnieuw worden vastgesteld. Het Waarneempunt tracht hetzelfde tarief te hanteren als de eerste kandidaat, maar kan hier nimmer aan gebonden worden.

ARTIKEL 8: GOEDE UITOEFENING VAN LEIDING EN TOEZICHT MEDEWERKERS

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van leiding en toezicht gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen personeel gehouden is.
2. De opdrachtgever is gehouden Het Waarneempunt periodiek en ieder geval op verzoek van Het Waarneempunt te informeren over het functioneren van de medewerker(s).
3. Het is de opdrachtgever zonder voorafgaande toestemming van Het Waarneempunt niet toegestaan de medewerker op zijn beurt aan een derde ter beschikking te stellen om onder leiding en toezicht van deze derde of een door deze aan te wijzen derde werkzaamheden te verrichten.
4. De opdrachtgever kan de medewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij de opdracht, de voorwaarden en/of de overige overeenkomst, bepaalde indien Het Waarneempunt en de medewerker daarmee hebben ingestemd.
5. De opdrachtgever zal aan de medewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden, is beschadigd of teniet gegaan.
6. Het Waarneempunt is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade aan de opdrachtgever, derden of de medewerker zelf, die voortvloeit uit handelen of nalaten van de medewerker, tenzij – en dan voor zover - die schade aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Het Waarneempunt bij de selectie van de kandidaat.

ARTIKEL 9: FUNCTIE EN BELONING MEDEWERKERS

1. De beloning van de medewerker, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt op basis van de door de opdrachtgever benodigde functie door Het Waarneempunt vastgesteld met inachtneming van de cao huisartsenzorg, de toepasselijke wet- en regelgeving en de eventueel voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaardenregeling.
2. Indien de opdrachtgever vergoedingen betaalt of verstrekkingen doet aan de medewerker, draagt de opdrachtgever zorg voor de afdracht van alle over die vergoedingen of verstrekkingen verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever vergoedt aan Het Waarneempunt alle schade die deze lijdt als gevolg van het feit dat over die vergoedingen en verstrekkingen loonheffingen verschuldigd zijn en vrijwaart Het Waarneempunt tegen aanspraken van de medewerker of derden, waaronder de Belastingdienst, ter zake.

ARTIKEL 10: TARIEVEN TERBESCHIKKINGSTELLING MEDEWERKERS

1. Het in de opdracht(bevestiging) vermelde tarief is het tarief over de normale uren, te weten de uren die tegen 100 % van het geldende salaris worden uitbetaald. Indien de medewerker recht heeft op een toeslag op dit salaris is het tarief evenredig hoger. Het genoemde tarief is exclusief de btw en reiskosten.
 - a. De reiskosten bedragen € 0,21 per gereden kilometer dan wel de volledige kosten van het openbaar vervoer.
2. Lunchpauzes worden niet aan de medewerker doorbetaald en niet aan de opdrachtgever doorberekend.
3. Het Waarneempunt is gerechtigd om de verschuldigde tarieven en (kosten)vergoedingen tijdens de opdracht aan te passen in geval van en overeenkomstig:
 - a. een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid, als gevolg van (wijziging van) de CAO, de voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of (wijziging van) de inlenersbeloning;

- b. een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en regelgeving, waaronder begrepen (de uitvoering van) de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift;
 - c. een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid in verband met door Het Waarneempunt te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, ziekteverzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van medewerkers.
4. Iedere aanpassing van het tarief wordt zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt.
5. Indien (achteraf) blijkt dat voor een werknemer niet de juiste arbeidsvoorwaarden zijn toegepast is Het Waarneempunt verplicht om met terugwerkende kracht alsnog de juiste arbeidsvoorwaarden toe te passen. De kosten die hiermee gepaard gaan worden doorberekend aan opdrachtgever.

ARTIKEL 11: TIJDVERANTWOORDING

1. Het Waarneempunt zal haar factuur opstellen op basis van een door de kandidaat opgegeven tijdverantwoording. Het Waarneempunt houdt separaat ook de gewerkte uren bij en kijkt of dit overeenkomt met hetgeen door de kandidaat werd opgegeven.
2. Indien en voor zover de medewerker en de opdrachtgever van mening verschillen over de juistheid of volledigheid van de tijdverantwoording worden zowel de kandidaat als de opdrachtgever gehoord door Het Waarneempunt.
3. Het Waarneempunt is gerechtigd, indien Het Waarneempunt samen met de opdrachtgever niet tot een oplossing komt, de uren, kosten en toeslagen vast te stellen overeenkomstig de opgave van de medewerker, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem opgegeven informatie correct is.

ARTIKEL 12: ARBEID WERKNEMER BIJ OPDRACHTGEVER ZONDER BEMIDDELING VAN HET WAARNEEMPUNT

1. De opdrachtgever is met inachtneming van het bepaalde in dit artikel gerechtigd een arbeidsrelatie aan te gaan met een medewerker. Een arbeidsrelatie omvat alle vormen van arbeid die verricht wordt door de medewerker. Zoals een loondienstverband, ZZP opdracht, zwart werken, werken via een andere uitzendonderneming etc.
2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsrelatie met de medewerker aan te gaan, brengt Het Waarneempunt hiervan tijdig op de hoogte.
3. De opdrachtgever is bekend met de wet- en regelgeving op het gebied van opvolgend werkgeverschap en aanvaardt alle daaruit voortvloeiende verplichtingen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het onderzoek naar en de beoordeling van het arbeidsverleden van de medewerker.
4. Er geldt een minimaal afnametermijn van vier maanden waarbij het aantal uren wordt afgenomen dat overeenkomt met het aantal uren die de kandidaat na overname gaat werken bij de opdrachtgever.
5. De termijn bedoeld in lid 4 kan in overleg tussen inlener en uitzender verlengd worden voor een nader te bepalen periode.
6. De termijn van vier maanden bedoeld in lid 4 vangt aan zodra tussen inlener en Het Waarneempunt overeenstemming is bereikt omtrent de wens tot overname van de kandidaat en eventuele randvoorwaarden.
7. Indien de opdrachtgever een arbeidsrelatie aangaat (rechtsgeldig of niet-rechtsgeldig) met een medewerker van Het Waarneempunt, is de opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ten bedrage van de vergoeding die Het Waarneempunt misloopt door het passeren van lid 4. Hierbij hanteert Het Waarneempunt het tarief per uur waarvoor zij de desbetreffende kandidaat gemiddeld uitzenden. De vergoeding wordt vermeerderd met 21 % btw. Ofwel de opdrachtgever is een schadevergoeding verschuldigd van € 15.000.
8. Het Waarneempunt is gerechtigd om voor een medewerker of voor specifieke groepen medewerkers een afwijkende vergoedingsregeling vast te stellen.

ARTIKEL 13: VERPLICHTINGEN OP BASIS VAN DE WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS

1. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Voornamelijk met:
 - i. Artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de bij hem werkzame medewerkers gelijke toegang te verlenen tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming (bijvoorbeeld kantinefaciliteiten), als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
 - ii. Artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Degene aan wie een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld, verschaft voor de aanvang van de ter beschikking stelling schriftelijk of elektronisch informatie over de arbeidsvoorwaarden, bedoeld in de artikelen 8 of 8a aan de arbeidskracht en aan degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt.

ARTIKEL 14: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN MEDEWERKERS

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. De opdrachtgever heeft voorafgaand aan de opdracht een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) of Arbochecklist op de werkplek die inzichtelijk is voor de kandidaat.
 - a. Indien er geen RI&E beschikbaar is, dan mag de kandidaat de opdrachtgever verzoeken de 'Arbochecklist Medisch' van Stichting Doorzaam in te vullen voor aanvang van de werkzaamheden ten einde een goed beeld te krijgen van de veiligheidsrisico's.
 - b. Een invulbare 'Arbochecklist Medisch' is te downloaden in de app Werkbriefje door zowel kandidaat als opdrachtgever.
3. Indien de medewerker schade lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever, zal de opdrachtgever Het Waarneempunt hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen. Indien wettelijk vereist zal de opdrachtgever bovendien de bevoegde instanties onverwijld van het voorval op de hoogte stellen. In de voornoemde rapportage wordt de toedracht van het voorval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre de schade het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van de schade.
4. Bij prikaccidenten is de opdrachtgever verantwoordelijk voor het hanteren van een protocol die in overeenstemming is met de Landelijk richtlijn prikaccidenten. Tevens is de opdrachtgever gehouden de hierbij komende kosten te vergoeden.
5. Indien de medewerker overlijdt, zal de opdrachtgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek de schade vergoeden aan de in dat artikel bedoelde personen.
6. De opdrachtgever vrijwaart Het Waarneempunt tegen elke aanspraak van de medewerker jegens Het Waarneempunt als werkgever van de medewerker ter zake van dit in dit artikel bedoelde schade.

ARTIKEL 15: GEDRAGSREGELS OPDRACHTGEVERS

1. Opdrachtgever onthoudt zich van agressieve bejegening jegens onze medewerkers;
2. Opdrachtgever behandelt onze werknemers met respect;
3. Waarschuwing en sancties bij overtreding van (één) of meer gedragsregels.
 - a. Bij de eerste overtreding: gesprek tussen leidinggevende en dader en mondelinge waarschuwing;

- b. Bij de tweede overtreding: gesprek tussen leidinggevende en dader en schriftelijke waarschuwing;
 - c. Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie voor klant: beëindiging van de dienstverlening; mogelijke sanctie voor werknemers: berisping, ontslag (voorwaardelijk of op staande voet).
4. Afhankelijk van aard en ernst van de overtreding kan directie in overleg met elkaar gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure.

ARTIKEL 16: OVERIGE BEPALINGEN

1. Indien de ter beschikking gestelde werknemer de functie doktersassistent uitoefent en/of diens werkzaamheden verricht, behoort de opdrachtgever ervoor zorg te dragen dat een NHG-triagewijzer aanwezig is. Hetzij digitaal, hetzij fysiek.
2. De medewerker die de functie van doktersassistent uitoefent en/of diens werkzaamheden verricht, houdt zich aan de beroepscode doktersassistent opgesteld door de NVDA en heeft een kopie van de beroepscode in bezit.

5. PLANNING

ARTIKEL 17: OPDRACHT PLANNING

1. De opdrachtgever stemt in met de beschreven opzet, beheer en uitvoering van de planning. Het Waarneempunt zal wezenlijke wijzigingen in of aanvullingen op de opzet, het beheer en de uitvoering van de planning aan de opdrachtgever ter instemming voorleggen.
2. Indien het een opdracht betreft die binnen 12 werkdagen plaatsvindt, dient de opdrachtgever binnen twee werkdagen het voorstel te accorderen. Bij uitblijven van reactie binnen twee werkdagen, wordt de planning definitief en wordt de medewerker bevestigd voor de dienst.
3. Het Waarneempunt draagt er zorg voor dat de planning op de met de opdrachtgever afgesproken tijdstippen inzicht biedt en duidelijk maakt wie, waar en wanneer is ingeroosterd.

ARTIKEL 18: UITVOERING PLANNING

1. De opdrachtgever verstrekt Het Waarneempunt tijdig de personeelsbehoefte.
2. Het Waarneempunt stelt op basis van de in lid 1 bedoelde informatie de planning op. Indien het een opdracht betreft die binnen 12 werkdagen plaatsvindt, dient de opdrachtgever binnen twee werkdagen het voorstel te accorderen. Indien een tijdige reactie uitblijft wordt de opdrachtgever geacht de planning geaccordeerd te hebben. De planning is hiermee definitief en de medewerker wordt bevestigd voor de dienst. Hiermee is de loondoorbetalingsplicht van kracht.
3. Het Waarneempunt informeert de opdrachtgever zo spoedig mogelijk indien uit de planning blijkt dat naar verwachting niet kan worden voldaan aan de opdracht.

6. ALGEMEEN

ARTIKEL 19: FACTURATIE EN BETALING

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen of bepaald in deze voorwaarden, wordt bij werkzaamheden van werknemers van Het Waarneempunt wekelijks gefactureerd en wordt de factuur door middel van een elektronisch bericht aangeboden.
2. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen of bepaald in deze voorwaarden, wordt bij werkzaamheden van de directeur-groootaandeelhouders van Het Waarneempunt maandelijks

gefactureerd en wordt de factuur door middel van een elektronisch bericht aangeboden door Het Waarneempunt.

3. De opdrachtgever is gehouden elke factuur van Het Waarneempunt te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
4. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag in verband met werkzaamheden door uitzendkrachten van Het Waarneempunt is ontvangen.
5. Uitsluitend de benoemde betalingen in lid 4 werken bevrijdend van de verplichting tot betaling. Betalingen door de opdrachtgever aan een medewerker, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover Het Waarneempunt en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.

ARTIKEL 20: VERZEKERING

1. De opdrachtgever en Het Waarneempunt zullen zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in deze voorwaarden.

ARTIKEL 21: INTERNETGEBRUIK, E-MAIL EN SOCIAL MEDIA

1. Het is toegestaan dat de medewerker incidenteel het e-mailsysteem voor niet-zakelijk verkeer gebruiken wanneer daar ruimte voor is in de dagelijkse werkzaamheden.

ARTIKEL 22: GEHEIMHOUDING

1. Het Waarneempunt en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten, medewerkers, werknemers, klanten en overige relaties, die aan hen bekend is geworden in verband met een aanbieding, opdracht of overige overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij - en dan voor zover verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Het Waarneempunt legt haar medewerkers een geheimhoudingsverplichting op. Daarnaast kan op verzoek van de opdrachtgever een meer specifieke geheimhoudingsverplichting worden afgesproken. De inhoud hiervan wordt in overleg tussen Het Waarneempunt en de opdrachtgever afgestemd. Het staat de opdrachtgever ook vrij om de medewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Het Waarneempunt over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Het Waarneempunt.
3. Het Waarneempunt kan niet instaan voor de naleving van enige geheimhoudingsverplichting door de medewerker en is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de medewerker. De opdrachtgever zal Het Waarneempunt vrijwaren tegen aanspraken van derden met betrekking tot het niet of gebrekkig naleven van enige geheimhoudingsverplichting door de medewerker.

ARTIKEL 23: DISCRIMINATIE

1. De opdrachtgever en Het Waarneempunt zullen bij het aangaan en uitvoeren van de opdracht of overige overeenkomst, in het bijzonder de opdracht tot werving en selectie of tot terbeschikkingstelling van medewerkers, uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen en mee laten wegen. De opdrachtgever en Het Waarneempunt zullen geen verboden onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook.

ARTIKEL 24: VERBAAL EN/OF NON-VERBAAL GEWELD

1. Het Waarneempunt tolereert onder geen enkel beding verbaal of non-verbaal geweld, seksuele intimidatie of andere vorm van intimidatie.

ARTIKEL 25: TOEPASSELIJK RECHT EN FORUMKEUZE

1. Op deze algemene voorwaarden, de opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen, ter keuze van Het Waarneempunt, in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de Rechtbank 's-Gravenhage.

ARTIKEL 26: SLOTBEPALING

1. Indien één of meer bepalingen van deze voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.

UITGAVE NOVEMBER 2023

HET WAARNEEMPUNT B.V.

NIET UIT DEZE OPGAVE MAG VERVEELVOUDIGD EN/OF
OPENBAAR GEMAAKT WORDEN ZONDER VOORAFGAANDE

SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN HET WAARNEEMPUNT B.V.