



Algemene voorwaarden

Voor Opdrachtgever

Algemene Voorwaarden van:

Yaper N.V., gevestigd te Tilburg (KvK 18079541)

In deze Algemene Voorwaarden wordt de genoemde vennootschap aangeduid als “Yaper”.

Inhoud

Artikel 1 Definities.....	3
Artikel 2 Werkingssfeer	4
Artikel 3 Aanbieding	4
Artikel 4 Aangaan, duur en einde Opdracht	4
Artikel 5 Verplichtingen Opdrachtgever	6
Artikel 6 Vervanging.....	9
Artikel 7 Tarief en beloning werknemers	10
Artikel 8 Tijdverantwoording.....	10
Artikel 9 Facturering en betaling	11
Artikel 10 Algemene kostenverhogingen	13
Artikel 11 Verbod tot doorplaatsing.....	13
Artikel 12 Indienstneming Werknemer door Opdrachtgever	14
Artikel 13 Beschikbaar voor Opdracht.....	15
Artikel 14 Wet op de identificatieplicht en tewerkstellen vreemdelingen.....	15
Artikel 15 Aansprakelijkheid	17
Artikel 16 Verzekering	18
Artikel 17 Overmacht	18
Artikel 18 Geheimhouding	19
Artikel 19 Eenzijdig wijzigen	19
Artikel 20 Geschillen.....	19

Deze Algemene Voorwaarden zijn onder nummer 20/2021 gedeponeed bij de griffie van de Rechtbank Zeeland - West - Brabant.

Artikel 1 Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. BVO: beschikbaar voor Opdracht: zodra Opdrachtgever de Werknemer minder uren of geen uren inleent dan hij 1: contractueel met Yaper overeen is gekomen en/ of 2: de Werknemer gewoonlijk inleende, dan is de Werknemer beschikbaar voor Opdracht.
- b. Cao: de NBBU-cao (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen).
- c. Dienst: de dienstverlening van Yaper gericht op de terbeschikkingstelling van Werknemers en de daarmee samenhangende werkzaamheden (waaronder overige werkzaamheden).
- d. Inlenersbeloning: de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de cao.
- e. Intermediair: natuurlijke of rechtspersoon met wie Yaper een overeenkomst is aangegaan en die in samenspraak met Yaper en met behulp van automatiseringssystemen van Yaper de werving en selectie van Werknemers verzorgt, waarbij de Werknemers vervolgens in dienst treden bij Yaper. Deze Werknemers worden vervolgens aan Opdrachtgever ter beschikking gesteld.
- f. Opdracht: de Opdracht tussen de Opdrachtgever en Yaper op grond waarvan door Yaper een Werknemer aan Opdrachtgever wordt uitgeleend en die, voor iedere afzonderlijke terbeschikkingstelling, wordt vastgelegd in een eenzijdige opdrachtbevestiging waarin specifieke afspraken zijn neergelegd.
- g. Opdrachtgever: ieder natuurlijke of rechtspersoon met wie Yaper een Opdracht of overige Overeenkomst aangaat dan wel aan wie Yaper en Intermediair een aanbieding doen.
- h. Overige werkzaamheden: werkzaamheden bestaande uit: verloningsactiviteiten, arbeidsbemiddeling, adviezen op HRM-gebied, het verrichten van HRM-diensten, het acquireren van inleenopdrachten voor ZZP-ers, het outsourcen van werknemers, het verzorgen van contractuele aangelegenheden en facturatie voor ZZP-ers of een combinatie van vorenbedoelde taken.
- i. Payrollovereenkomst: de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht (of iedere afzonderlijke Opdracht) tussen Yaper en de Opdrachtgever niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij Yaper alleen met toestemming van de Opdrachtgever bevoegd is de Werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.
- j. Yaper Online: online portal om data ter beschikking te stellen aan Yaper, Werknemer en aan Opdrachtgever, nodig om de werkzaamheden naar behoren uit te kunnen voeren en inzicht te geven in alle relevante informatie.
- k. Student/Scholier: is een Werknemer, jonger dan 21 jaar, die een dagopleiding volgt en werk verricht ten behoeve van de Opdrachtgever in zijn hoedanigheid van Werknemer van Yaper.
- l. Tarief: het bedrag per tijdseenheid dat de Opdrachtgever aan Yaper verschuldigd is voor de ter beschikkingstelling van de Werknemer. Het staat in directe verhouding tot het aan de Werknemer verschuldigde loon. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies en een marge voor de dienstverlening van Yaper.
- m. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een Werknemer in het kader van een Opdracht.
- n. Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de Werknemer door Yaper ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever om krachtens een door deze met Yaper

gesloten overeenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever.

- o. Werknemer: ieder natuurlijk persoon die door Yaper ter beschikking wordt gesteld aan een Opdrachtgever, teneinde – ofwel op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW ofwel een Payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever of een door hem met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde. Omwille van de leesbaarheid wordt in deze voorwaarden telkens geschreven “Werknemer”, “hij” en “hem”. Hiermee wordt ook de “werkneemster”, “zij” en “haar” bedoeld.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden (zoals deze thans luiden of komen te luiden na wijziging) zijn van toepassing op alle aanbiedingen, Overeenkomsten, Opdrachten en overige werkzaamheden tussen Yaper en de Opdrachtgever betreffende diensten van Yaper, een en ander voor zover deze voorwaarden naar hun aard en inhoud toepasbaar zijn op de betreffende dienst.
2. Yaper sluit de toepasselijkheid van enige inkoop- of andere (algemene) voorwaarden van Opdrachtgever uitdrukkelijk uit.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.

Artikel 3 Aanbieding

1. Alle aanbiedingen en prijsopgaven van Yaper of de door Yaper ingeschakelde Intermediair zijn in Euro's (€) en exclusief btw en andere heffingen van overheidswege, tenzij anders aangegeven.
2. Alle aanbiedingen en prijsopgaven worden uitsluitend schriftelijk uitgebracht en zijn geheel vrijblijvend, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk in een individueel gerichte schriftelijke offerte kenbaar is gemaakt.

Artikel 4 Aangaan, duur en einde Opdracht

1. Yaper en de door Yaper ingeschakelde Intermediair verzorgen, onder leiding van Yaper, de werving en selectie voor Opdrachtgever. In dat kader wordt tussen Opdrachtgever en Intermediair een overeenkomst opgesteld. Bij iedere daadwerkelijke Terbeschikkingstelling aan Opdrachtgever stuurt Yaper aan Opdrachtgever een Opdrachtbevestiging. De Opdracht is daarmee definitief, tenzij de Opdrachtgever per omgaande of uiterlijk binnen vijf kalenderdagen na datum van de bevestiging schriftelijk aan Yaper meldt dat de bevestiging een onjuiste weergave bevat van hetgeen is overeengekomen. Meldt Opdrachtgever niets dan is de Opdracht tot stand gekomen.

2. Yaper geeft pas uitvoering aan een Opdracht na schriftelijke aanvaarding (door middel van ondertekening of aanvaarding per e-mail) van het Inschrijfformulier Nieuwe Relatie.
3. Elke Opdracht wordt door Yaper aangegaan onder de opschortende voorwaarde dat uit door Yaper in te winnen informatie voldoende kredietwaardigheid van Opdrachtgever blijkt. Yaper is te allen tijde gerechtigd, ook nadat reeds door Yaper uitvoering aan de Opdracht is gegeven, van Opdrachtgever een zekerheidsstelling te eisen voor de tijdige en algehele voldoening van zijn betalings- en andere verplichtingen.
4. De Opdracht wordt in beginsel aangegaan voor bepaalde tijd, en wel voor de duur van de Terbeschikkingstelling, tenzij bij het verstrekken/ verlengen van de Opdracht en/of bij het overeenkomen van Overige werkzaamheden schriftelijk anders is overeengekomen.
5. Indien een Opdracht voor bepaalde tijd is aangegaan, geldt dat tussentijdse opzegging niet mogelijk is. Dit is enkel anders indien schriftelijk een tussentijdse beëindigingsmogelijkheid is overeengekomen en door Yaper is bevestigd. In dat geval geldt de opzegtermijn van lid 6 tenzij contractueel een andere termijn is overeengekomen.
6. a. Indien sprake is van een Terbeschikkingstelling van een Werknemer met een Uitzendovereenkomst geldt dat opzegging van een Opdracht voor (on)bepaalde tijd schriftelijk dient te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van:
 - 0 dagen ten aanzien van een Werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever en die nog geen jaar gewerkt heeft voor Yaper (waarbij de periode dat de Werknemer – anders dan via Yaper – voor Opdrachtgever werkzaamheden heeft verricht, wordt meegerekend);
 - Eén maand ten aanzien van een Werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever en die langer dan 1 jaar maar korter dan 5,5 jaar gewerkt heeft voor Yaper (waarbij de periode dat de Werknemer – anders dan via Yaper – voor Opdrachtgever werkzaamheden heeft verricht, wordt meegerekend);
 - Twee maanden ten aanzien van een Werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever en die langer dan 5,5 jaar gewerkt heeft voor Yaper (waarbij de periode dat de Werknemer – anders dan via Yaper – voor Opdrachtgever werkzaamheden heeft verricht, wordt meegerekend).
- b. Indien sprake is van een Terbeschikkingstelling van een Werknemer met een Payrollovenkomst geldt dat opzegging van een Overeenkomst voor (on)bepaalde tijd en/of Opdracht schriftelijk dient te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van één maand per gewerkt dienstjaar.
7. De opzegtermijn gaat in op de dag dat de schriftelijke bevestiging van Opdrachtgever, waarvan de bewijslast of deze Yaper heeft bereikt geheel bij Opdrachtgever ligt, Yaper heeft bereikt en Werknemer op de hoogte is gesteld van de beëindiging. Deze mededeling zal Yaper onmiddellijk, doch uiterlijk de dag na ontvangst, aan de Werknemer(s) doen.
8. Opdrachtgever dient Werknemer gedurende de opzegtermijn te laten doorwerken onder

dezelfde (arbeids)voorwaarden en omstandigheden. Opdrachtgever is in ieder geval gehouden tot het betalen aan Yaper van een vergoeding gelijk aan het Tarief dat Yaper, indien Werknemer gedurende de opzegtermijn bij Opdrachtgever zou hebben doorgewerkt, aan Opdrachtgever in rekening zou hebben gebracht. Voor het bepalen van het aantal gefactureerde uren per week gedurende de opzegtermijn, zal een gemiddelde worden berekend over onder andere de daadwerkelijk gewerkte uren, inclusief ziekte-uren, BVO-uren en vakantiedagen in de 13 gewerkte weken voorafgaand aan de beoogde beëindiging. Heeft Werknemer nog geen 13 weken gewerkt, dan zal het gemiddelde worden berekend over de gewerkte weken.

9. Elke Opdracht kan onmiddellijk, zonder enige termijn, door de andere partij worden opgezegd, indien:
- de andere partij in verzuim is en de tekortkoming van de andere partij de opzegging rechtvaardigt;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of hiertoe een verzoek is gedaan; of
 - de andere partij surseance van betaling heeft aangevraagd.

De partij die op grond van dit artikel opzegt is niet schadelijktig jegens de andere partij in verband met deze opzegging. Alle vorderingen van Yaper worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.

10. In geval van beëindiging van de Opdracht verplicht Opdrachtgever zich tot het in dienst nemen van alle Werknemers die werkzaamheden voor haar verrichten, daaronder begrepen zieke en/of arbeidsongeschikte Werknemers ongeacht of zij feitelijk re-integratiewerkzaamheden verrichten. De arbeidsovereenkomst met Yaper wordt alsdan beëindigd en overgenomen door Opdrachtgever. Indien Opdrachtgever deze verplichting niet nakomt is zij schadelijktig jegens Yaper. Onder schade wordt onder meer verstaan het salaris dat Yaper moet doorbetalen aan Werknemer(s), alsmede sociale lasten, reserveringen en pensioen en eventuele kosten van ontslag (waaronder in ieder geval begrepen een beëindigingsvergoeding en juridische kosten).
11. Indien tussen Yaper en Opdrachtgever een Overeenkomst en/ of Opdracht tot stand komt die betrekking heeft op het verrichten van Overige werkzaamheden, dan zijn alle hiervoor en hierna genoemde bepalingen van overeenkomstige toepassing tenzij hiervan in dit artikel uitdrukkelijk wordt afgeweken.

Artikel 5 Verplichtingen Opdrachtgever

1. Voordat de Terbeschikkingstelling een aanvang neemt, dient Opdrachtgever aan Yaper en/ of Intermediair de noodzakelijke informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties van Werknemer. Zodra Werknemer bij Opdrachtgever zijn werkzaamheden aanvangt, dient Opdrachtgever te controleren of Werknemer voldoet aan de relevante eisen die aan een Werknemer gesteld mogen worden teneinde zijn functie naar behoren te kunnen uitvoeren. Indien Opdrachtgever van mening is dat Werknemer niet voldoet aan de door Opdrachtgever

gestelde relevante eisen, dan dient Opdrachtgever dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden door Werknemer aan Yaper en/ of Intermediair te melden. Meldt Opdrachtgever dit niet tijdig, dan kan Opdrachtgever de Terbeschikkingstelling/ Opdracht enkel beëindigen met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

2. Opdrachtgever dient aan Yaper en/ of Intermediair een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) aan te leveren in de vorm van een Arbo checklist. In deze RI&E dienen de specifieke kenmerken van de door Werknemer in te nemen arbeidsplaats vermeld te worden.
3. Opdrachtgever is gehouden iedere verandering in de arbeidsomstandigheden, alsook iedere verandering in de kenmerken van de arbeidsplaats en verlangde beroepskwalificaties van Werknemer onverwijld schriftelijk aan Yaper en/ of Intermediair mee te delen.
4. Opdrachtgever is verplicht, indien aan de orde, om Yaper en/ of Intermediair voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling alle benodigde inlichtingen te verstrekken omtrent het arbeidsverleden van de Werknemers die hij aanbiedt. Indien de inlichtingen omtrent het arbeidsverleden onjuist of onvolledig door Opdrachtgever aan Yaper en/ of Intermediair zijn verstrekt, is Yaper gerechtigd (eventuele) kosten die hieruit voortvloeien in rekening te brengen bij Opdrachtgever.
5. Indien Opdrachtgever een Werknemer aanbiedt bij Yaper die reeds een arbeidsverleden heeft opgebouwd bij Opdrachtgever, is Opdrachtgever gehouden aan Yaper een bedrag te betalen ter hoogte van de op dat moment geldende wettelijke (transitie)vergoeding vermenigvuldigd met een factor van 1.1, en wel berekend op de datum dat de Werknemer bij Yaper in dienst treedt.
6. Indien Werknemer verplicht is te beschikken over bepaalde kwalificaties, zoals een verklaring omtrent gedrag, persoonlijke beschermingsmiddelen of opleidingen / certificaten, worden deze door Opdrachtgever verstrekt dan wel faciliteert Opdrachtgever dit. Indien de benodigdheden door Yaper worden verzorgd is Yaper gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de Opdrachtgever in rekening te brengen.
7. Als de Opdrachtgever voornemens is de Werknemer een auto ter beschikking te stellen, deelt de Opdrachtgever dit onverwijld mede aan Yaper en/ of Intermediair. Uitsluitend in overleg met Yaper en/ of Intermediair komt de Opdrachtgever met de Werknemer overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat Yaper hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de Opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die Yaper lijdt.
8. Als er gedurende de Opdracht een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de Opdrachtgever Yaper en/ of Intermediair hieromtrent bij het aanbieden van de Opdracht, zodat Yaper hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de Opdrachtgever dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan Yaper verschuldigd het aantal uur zoals bevestigd/ overeengekomen in de Opdracht en/ of arbeidsovereenkomst van de Werknemer, vermenigvuldigd met het laatst geldende Tarief.

9. Zonder overleg en instemming van Yaper is het Opdrachtgever en Intermediair niet toegestaan om Werknemers ter beschikking te stellen anders dan op basis van een Fase 1 en Fase 2 overeenkomst. Uitsluitend met voorafgaande schriftelijke toestemming van Yaper is het Opdrachtgever en Intermediair toegestaan om Werknemers op basis van een Fase 3 of Fase 4 overeenkomst ter beschikking te stellen.
10. Indien Opdrachtgever een Opdracht voor een Werknemer (werkzaam op basis van een Uitzendovereenkomst Fase 1-2 of 3 dan wel werkzaam op basis van een Payrolloveneenkomst voor bepaalde tijd) wil voortzetten of indien Opdrachtgever voor de Werknemer (ongeacht of er sprake is van een Uitzend- of Payrolloveneenkomst) een andersluidende Opdracht zou willen aangaan, zal Opdrachtgever dit uiterlijk zes weken voor de einddatum van de voort te zetten Opdracht schriftelijk aan Yaper melden onder vermelding van tenminste de duur van een nieuwe Opdracht, de uit te oefenen functie en de (gemiddelde) arbeidsduur per week. Deze voortzettingsmelding is bindend en kan niet door de Opdrachtgever eenzijdig worden ingetrokken. Indien Yaper de hiervoor bedoelde voortzettingsmelding van de Opdrachtgever korter dan zes weken voor de einddatum ontvangt en Yaper daardoor mogelijkerwijs aan de Werknemer een aanzegvergoeding verschuldigd is dan zal de Opdrachtgever gehouden zijn deze door Yaper aan de Werknemer te betalen vergoeding te vergoeden.
11. Opdrachtgever is jegens Yaper verplicht de lokalen, werktuigen, voertuigen en gereedschappen, waarin of waarmee zij de arbeid laat verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat Werknemer tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is als redelijkerwijs in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden. Opdrachtgever is tevens verplicht te voldoen aan alle wettelijke richtlijnen en aanwijzingen.
12. Indien Werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal Opdrachtgever ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een rapport wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval zodanig wordt vastgelegd, dat daaruit met een 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 een dergelijk bedrijfsongeval. Behoudens tegenbewijs wordt vermoed dat Opdrachtgever aansprakelijk is voor het bedrijfsongeval of de opgetreden beroepsziekte.
13. Opdrachtgever is verplicht de wetgeving inzake arbeidstijden en arbeidsomstandigheden (zoals bepaald in de wet- en regelgeving, zoals onder meer verwoord in de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet) na te leven, inclusief de bepalingen hieromtrent opgenomen in de Cao en de eventueel van toepassing zijnde cao bij Opdrachtgever. Het voorgaande ziet tevens op de ter beschikking stelling van kinderen (jonger dan 16) en jongeren (16 en 17-jarigen). De arbeidstijden worden nader overeengekomen tussen Opdrachtgever en Werknemer.
14. Opdrachtgever erkent dat Werknemer een Werknemer is van Yaper en dat Opdrachtgever

derhalve niet gerechtigd en in staat is om arbeidsrechtelijke maatregelen jegens Werknemer te treffen en andere acties uit te voeren die zijn voorbehouden aan Yaper (zoals het betalen van voorschotten op het salaris, het doen van schriftelijke arbeidsrechtelijke mededelingen, het verstrekken van inhoudelijke informatie met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, de Cao, arbeidsvoorwaarden et cetera). Indien Opdrachtgever ondanks het voorgaande toch over gaat tot het uitvoeren van werkgeversaangelegenheden en/of het treffen van arbeidsrechtelijke maatregelen zoals het verlenen van een ontslag op staande voet, dan is Opdrachtgever jegens Yaper aansprakelijk voor alle schade die Yaper als gevolg van het uitvoeren van werkgeversaangelegenheden en/of arbeidsrechtelijke maatregelen zoals het verleende ontslag op staande voet, lijdt. Opdrachtgever zal de Werknemer onmiddellijk verwijzen naar Yaper indien sprake is van (het uitvoeren van) werkgeversaangelegenheden, c.q. Yaper desgewenst verzoeken arbeidsrechtelijke maatregelen uit te voeren. Opdrachtgever vrijwaart Yaper voor alle aanspraken van Werknemer als gevolg van een door Opdrachtgever uitgevoerde arbeidsrechtelijke maatregel, één en ander ondanks het feit dat het voor Opdrachtgever onmogelijk is om juridisch juiste arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen.

15. Indien een Werknemer reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de Opdrachtgever de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de Opdrachtgever Yaper en/ of Intermediair hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de Opdrachtgever dit nalaat en de Werknemer beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de Opdrachtgever het Tarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.
16. Indien de Opdrachtgever, buiten medeweten van Yaper en Intermediair, een rol heeft gespeeld in het allocatieproces/de werving en selectie van de Werknemer, uit hoofde waarvan de Uitzendovereenkomst converteert in een Payrollovereenkomst, dan zal het Tarief met terugwerkende kracht opnieuw worden vastgesteld volgens artikel 7. De Opdrachtgever is alsdan gehouden om het Tarief te blijven betalen gedurende de duur van de Payrollovereenkomst, zoals overeengekomen tussen Yaper en Werknemer. De Opdrachtgever kan de Werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden, teneinde de doorlopende betalingsverplichting te laten eindigen. Yaper zal zich bij een gewenst einde van de Terbeschikkingstelling inspannen om de Payrollovereenkomst te beëindigen, dan wel de Werknemer te herplaatsen, waarbij alle bijkomende kosten aan de Opdrachtgever zullen worden doorberekend.

Artikel 6 Vervanging

1. Yaper zal zich inspannen gedurende de Opdracht zoveel mogelijk dezelfde Werknemers ter beschikking te stellen. Yaper is, indien sprake is van een Terbeschikkingstelling van een Werknemer met een Uitzendovereenkomst, echter gerechtigd om gedurende de looptijd van de Opdracht, zonder toestemming van Opdrachtgever, een vervangende Werknemer aan te bieden.

2. Indien de Werknemer wordt vervangen door een andere Werknemer zal de beloning van en het tarief voor de vervangende Werknemer opnieuw worden vastgesteld.
3. Indien sprake is van een Terbeschikkingstelling van een Werknemer met een Payrollovereenkomst zal Yaper enkel met toestemming van Opdrachtgever een vervangende Werknemer aanbieden.

Artikel 7 Tarief en beloning werknemers

1. De Opdrachtgever is voor de Terbeschikkingstelling van de Werknemer het Tarief aan Yaper verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
2. Het Tarief staat in directe verhouding tot het aan de Werknemer verschuldigde loon volgens de cao. Het loon en de vergoedingen van de Werknemer worden voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling en zonodig gedurende de Terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare Werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de Opdrachtgever (inlenersbeloning conform cao). Teneinde Yaper en Intermediair in de gelegenheid te stellen de juiste inlenersbeloning en het Tarief vast te stellen, verstrekt de Opdrachtgever tijdig voor aanvang van de Opdracht en voorts op eerste verzoek van Yaper of Intermediair alle benodigde informatie met betrekking tot het niveau van de door de Werknemer uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling, salaris en kostenvergoedingen en de overige componenten van de inlenersbeloning conform cao. Opdrachtgever stelt Yaper en/ of Intermediair tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van wijzigingen in of aanvullingen op deze informatie, daaronder begrepen loonsverhogingen.
3. Indien sprake is van een Terbeschikkingstelling van een Werknemer met een Payrollovereenkomst staat het Tarief in directe verhouding tot het aan de Werknemer verschuldigde loon. Volgens artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs heeft de Werknemer recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in dienst van de Opdrachtgever, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. In afwijking hiervan kan een adequate pensioenregeling van toepassing zijn. Vóór aanvang van de Terbeschikkingstelling informeert de Opdrachtgever Yaper schriftelijk over de cao of beloningsregeling die in zijn bedrijf geldt, de rechtspositieregeling die daarin is opgenomen, de pensioenregeling en voorts over alle (tussentijdse wijzigingen van de) arbeidsvoorwaarden van deze cao of beloningsregel die relevant zijn voor de Terbeschikkingstelling zoals: het loon, het overwerk, de loondoorbetaling bij ziekte en verlofregelingen.
4. Yaper is gerechtigd om het Tarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de Opdrachtgever in rekening te brengen, indien blijkt dat de door Opdrachtgever verstrekte informatie niet (volledig) juist is, niet tijdig is aangeleverd en/of niet volstaat.

Artikel 8 Tijdverantwoording

1. Yaper zal haar facturen opstellen op basis van een door Opdrachtgever en/ of Intermediair –

overeenkomstig hetgeen in dit artikel is bepaald – doorgegeven of geaccordeerde tijdverantwoording.

2. Indien geen andere wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, vindt de tijdverantwoording plaats door middel van door Yaper via de internetportal (nu YaperOnline) aangeboden urenoverzichten. Opdrachtgever (al dan niet via Intermediair) is gehouden de tijdverantwoording – met inachtneming van hetgeen in dit artikel is bepaald – uiterlijk op de dinsdag na afloop van de werkweek waarop de tijdverantwoording betrekking heeft voor 12.00 uur door te geven of te controleren op juistheid en volledigheid en deze zo nodig aan te vullen of te corrigeren. De Opdrachtgever wordt geacht een tijdverantwoording te hebben doorgegeven of geaccordeerd indien hij een aan hem via de internetportal doorgegeven of aangeboden urenoverzicht niet tijdig heeft gecorrigeerd.
3. Ongeacht de wijze van tijdverantwoording is de Opdrachtgever gehouden erop toe te (doen) zien, dat in de tijdverantwoording in ieder geval de volgende gegevens correct en volledig zijn vermeld: de naam van de Werknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de voorwaarden uit de Opdracht(bevestiging) en/of Overige werkzaamheden het Tarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en – voor zover vermeld – eventuele werkelijk gemaakte onkosten. Opdrachtgever dient de originele bewijzen van onkosten per omgaande aan Yaper te overhandigen. Yaper gaat niet eerder over tot vergoeding van gemaakte onkosten, dan nadat zij schriftelijk bewijs ter zake, zoals facturen, heeft ontvangen.
4. Indien en voor zover de Werknemer en de Opdrachtgever van mening verschillen over de juistheid of volledigheid van de tijdverantwoording, is Yaper gerechtigd de uren, kosten en toeslagen vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Werknemer, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem opgegeven informatie correct is. Indien de Opdrachtgever de tijdverantwoording – op andere dan de in lid 2 bedoelde wijze – aanlevert, geeft hij de Werknemer de gelegenheid de tijdverantwoording (tijdig) te controleren.
5. Als de Opdrachtgever, nadat de Werknemer is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de Opdrachtgever verplicht tot betaling van het Tarief over ten minste drie uren per oproep als:
 - a. de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de tijdstippen niet zijn vastgelegd; of
 - b. sprake is van een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a BW.

Artikel 9 Facturering en betaling

1. Yaper factureert wekelijks aan Opdrachtgever tenzij schriftelijk anders overeengekomen. De factuur wordt beschikbaar gesteld in Yaper Online.
2. Betaling door Opdrachtgever vindt plaats binnen de overeengekomen betalingstermijn, die in beginsel en zonder nadere afspraak 14 dagen na factuurdatum is. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door Yaper is ontvangen.

3. Indien een factuur niet binnen de hiervoor genoemde termijn is betaald, is de Opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van de maand voor een volle maand wordt gerekend.
4. Door Opdrachtgever gedane betalingen strekken steeds eerst ter betaling van alle verschuldigde rente en kosten en vervolgens ter betaling van opeisbare facturen die het langst openstaan, zelfs al vermeldt Opdrachtgever dat de betaling betrekking heeft op een latere factuur.
5. Klachten omtrent de (hoogte van) facturen dienen binnen 8 dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd bij Yaper te zijn ingediend. Latere en/of niet schriftelijk ingediende reclamaties worden niet in behandeling genomen. Een klacht omtrent de (hoogte van) facturen dan wel een andere klacht jegens Yaper geeft Opdrachtgever nooit het recht de betalingsverplichting jegens Yaper niet geheel na te komen dan wel (gedeeltelijk) op te schorten. Slechts indien reclamaties gegrond worden bevonden, kan de betalingsverplichting voor dat deel worden opgeschort tot het moment van afwikkeling van de desbetreffende klacht.
6. Opdrachtgever kan te allen tijde uitsluitend bevrijdend aan Yaper betalen. Betalingen aan Werknemer of het verstrekken van een voorschot aan Werknemer zijn geheel voor rekening en risico van Opdrachtgever en worden niet in mindering gebracht op de aan Yaper verschuldigde bedragen.
7. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de Opdrachtgever daartoe naar het oordeel van Yaper aanleiding geeft is Opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Yaper:
 - een machtiging voor automatische incasso te geven (voorzover dit nog niet is gebeurd);
 - een voorschot te verstrekken; en/of
 - afdoende zekerheid te stellen voor zijn verplichtingen jegens Yaper door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins.Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de Opdrachtgever.
8. Indien de Opdrachtgever het in het vorige lid bedoelde voorschot niet verstrekt, de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Yaper gestelde termijn, geen machtiging tot automatische incasso geeft of storneert is de Opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Yaper gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit alle Opdrachten en/of overige Overeenkomsten met Opdrachtgever direct op te schorten dan wel alle Overeenkomsten, Opdrachten en/of Overige werkzaamheden met Opdrachtgever direct op te zeggen/ te beëindigen zonder daartoe schadelijktig jegens de Opdrachtgever te zijn in verband met deze opschorting of opzegging. Alle vorderingen van Yaper worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.

9. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten die Yaper maakt als gevolg van de niet nakoming door Opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel komen geheel ten laste van de Opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 250,00 per vordering), tenzij Yaper aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds, zodra de Opdrachtgever in verzuim is, voor de Opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.

Artikel 10 Algemene kostenverhogingen

1. Indien tijdens de duur van een Opdracht en/of Overige werkzaamheden de beloning van een Werknemer dient te worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van een wijziging in de bepalingen in de Cao, in de bepalingen in de cao geldend bij de Opdrachtgever, in de wet en/of in de interne regeling die in het bedrijf van Opdrachtgever geldt, of als gevolg van enige (andere) maatregel van overheidswege of als gevolg van het algemeen verbindend verklaren van (bepalingen van) een cao voor Uitzendkrachten, dan wordt voornoemde verhoging één op één doorbelast aan Opdrachtgever.
2. Indien de werkgeverslasten (bijvoorbeeld ten gevolge van een premiestijging op grond van belastingen en/of sociale zekerheidswetgeving, private verzekeringen, belastingwetgeving, de cao en/of (arbeidsrechtelijke) wetswijzigingen) worden verhoogd, dan staat het Yaper vrij het Tarief met ingang van het tijdstip van die verhogingen met het volledig bedrag daarvan en/of in evenredigheid daarmee te vermeerderen en zal in dat geval die vermeerdering of verhoging dienovereenkomstig door Opdrachtgever verschuldigd zijn.

Artikel 11 Verbod tot doorplaatsing

1. Het is Opdrachtgever verboden een aan hem ter beschikking gestelde Werknemer zelf ter beschikking te stellen aan derden, behoudens indien Opdrachtgever beschikt over de voorafgaande schriftelijke toestemming van Yaper daartoe.
2. Het is Opdrachtgever verboden een aan hem ter beschikking gestelde Werknemer buiten Nederland te werk te stellen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming daartoe van Yaper. Ter verkrijging van deze toestemming dient aan Yaper schriftelijk te worden opgegeven in welk land en welke plaats de werkzaamheden zullen worden verricht aangevuld met de (geschatte) duur van de werkzaamheden. Opdrachtgever dient Werknemer onmiddellijk naar Nederland te laten terugkeren indien Yaper de toestemming aan Opdrachtgever voor het verrichten van deze werkzaamheden intrekt. Yaper onthoudt te allen tijde iedere toestemming voor ter beschikking stellen aan een derde die in België gevestigd is.

Artikel 12 Indienstneming Werknemer door Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever die met een aan hem ter beschikking gestelde Werknemer, of met een Werknemer welke aan hem ter beschikking gesteld zal gaan worden, rechtstreeks een arbeidsverhouding/ samenwerking wil aangaan, zal daarvan onverwijld schriftelijk kennis geven aan Yaper of aan Intermediair en de Opdracht voor wat betreft de in dit artikel genoemde Werknemer schriftelijk beëindigen per de van toepassing zijnde datum. Indien een schriftelijke beëindiging ontbreekt blijft de Opdracht voortduren. De Opdrachtgever gaat niet rechtstreeks een arbeidsverhouding / samenwerking met de Werknemer aan, als de Werknemer de arbeidsovereenkomst met Yaper niet rechtsgeldig heeft beëindigd.

2. De beëindiging van een Opdracht kan niet met terugwerkende kracht plaatsvinden.

3. Indien Opdrachtgever overeenkomstig hetgeen in lid 1 is gesteld een arbeidsverhouding/ samenwerking met de Werknemer aangaat voor dezelfde of voor een andere functie, waarbij de Werknemer minder dan 1040 uur (exclusief gewerkte overuren) via Yaper voor de Opdrachtgever heeft gewerkt dan wel minder uren dan dat Opdrachtgever schriftelijk met Intermediair is overeengekomen, is de Opdrachtgever aan Yaper een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende tarief over 1040 uur minus de – op basis van de Overeenkomst/ Opdracht – reeds door die Werknemer gewerkte uren. De vergoeding wordt vermeerderd met btw.

Onder gewerkte uren wordt in dit artikel verstaan: het aantal uren dat de Werknemer bij de Opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de Opdracht. Gewerkte overuren vallen hier niet onder.

De Opdrachtgever is de in dit lid genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de Werknemer binnen drie maanden nadat de laatste Terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij de Opdrachtgever solliciteert, of indien de Opdrachtgever de Werknemer binnen drie maanden nadat de laatste Terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en de Opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende Werknemer een arbeidsverhouding / samenwerking aangaat.

4. Indien een Werknemer door tussenkomst van Yaper of Intermediair aan een (mogelijke) Opdrachtgever is voorgesteld en deze (mogelijke) Opdrachtgever met die Werknemer een arbeidsverhouding / samenwerking aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de Terbeschikkingstelling daadwerkelijk tot stand komt, is de (mogelijke) Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd is van 25% van het Tarief per uur dat voor de betrokken Werknemer van toepassing zou zijn geweest indien de Terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen vermenigvuldigd met 1040 uren (danwel het aantal uur dat Opdrachtgever met Intermediair is overeengekomen). De (mogelijke) Opdrachtgever is deze vergoeding ook verschuldigd indien de (mogelijke) Opdrachtgever binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen met de betreffende Werknemer een arbeidsverhouding / samenwerking aangaat voor dezelfde of een andere functie (op initiatief van de betreffende Werknemer en/of de (mogelijke) Opdrachtgever).

Artikel 13 Beschikbaar voor Opdracht

1. Indien Werknemer gedurende de Opdracht minder uren dan zijn gemiddelde arbeidsduur werkzaamheden voor Opdrachtgever verricht, is Werknemer beschikbaar voor Opdracht en volgen Yaper en Opdrachtgever de BVO-procedure. Gedurende het volgen van deze procedure is Opdrachtgever gehouden de redelijke verplichtingen die Yaper Opdrachtgever oplegt op te volgen. In ieder geval is Yaper gerechtigd te bepalen hoeveel uur Werknemer in een dergelijk geval nog beschikbaar is voor Opdrachtgever.
2. In navolging van lid 1 van dit artikel is Opdrachtgever aansprakelijk voor alle financiële, arbeidsrechtelijke en andere mogelijke gevolgen en/of schade die voortvloeien uit het niet naleven van lid 1 van dit artikel. Deze gevolgen zijn toerekenbaar aan Opdrachtgever op grond waarvan Opdrachtgever aan Yaper alle financiële schade, geleden en/of te lijden schade zal vergoeden.

Artikel 14 Wet op de identificatieplicht en tewerkstellen vreemdelingen

1. Het is Opdrachtgever louter toegestaan om een Werknemer afkomstig uit één van de landen van de Europese Economische Ruimte werkzaamheden te laten verrichten. Opdrachtgever is gehouden uitvoering te geven aan al hetgeen haar in het kader van de Wet op de Identificatieplicht wordt opgelegd en de identiteit van Werknemer vast te stellen aan de hand van een wettelijk identiteitsdocument in het kader van de identificatieverplichting. Dit betekent dat:
 - a. Opdrachtgever verplicht is het originele identiteitsbewijs van iedere ter beschikking gestelde Werknemer te controleren op echtheid en geldigheid en uiterlijk op het moment dat Werknemer met de feitelijke werkzaamheden aanvangt;
 - b. Opdrachtgever met betrekking tot iedere ter beschikking gestelde Werknemer die niet de Nederlandse nationaliteit bezit, verplicht is een kopie van het identiteitsbewijs op te nemen in haar eigen administratie;
 - c. Opdrachtgever verplicht is er dagelijks op toe te zien dat Werknemer die de werkzaamheden gaat verrichten, de persoon is waarvan door Opdrachtgever de identiteit is vastgesteld en welke Werknemer op grond hiervan ter beschikking wordt gesteld door Yaper;
 - d. Opdrachtgever de wet- en regelgeving terzake de identificatieplicht integraal naleeft.
2. Opdrachtgever behandelt de hem in het kader van de ter beschikking stelling ter kennis gekomen persoonlijke gegevens van Werknemer vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de van toepassing zijnde wet en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG) en overige relevante wetgeving. Yaper is niet aansprakelijk voor boetes en claims die Opdrachtgever worden opgelegd omdat hij zijn verplichtingen zoals in dit artikel verwoord, niet (juist) is nagekomen.
3. Schade, in welke vorm dan ook, die Yaper lijdt als gevolg van onjuistheden met betrekking tot de identiteit van de Werknemer komt voor rekening van Opdrachtgever. De Opdrachtgever zal, indien er aanspraken jegens Yaper zijn ingesteld wegens het niet nakomen door de

Opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen, de hiermee verband houdende schade, waaronder kosten van rechtsbijstand, volledig aan Yaper vergoeden.

4. De wettelijke documenten aan de hand waarvan de identiteit van Werknemer mag worden vastgesteld zijn:

1. Nederlands nationaal paspoort;
2. Nederlandse identiteitskaart;
3. Verblijfsdocument van de vreemdelingendienst I tot en met IV en EU/EER;
4. (elektronisch) W-document;
5. Paspoort van een land van de Europese Economische Ruimte (EER);
6. Overige nationale paspoorten van een niet EER-land met een door de Vreemdelingendienst aangetekende vergunning (aanmeldsticker) tot verblijf;
7. Vluchtelingenpaspoort;
8. Vreemdelingenpaspoort;
9. Diplomatiek paspoort;
10. Dienstpaspoort.

Bovengenoemde opsomming is limitatief, andere documenten mogen niet dienen als geldig identiteitsbewijs in het kader van de identificatieverplichting, andere documenten mogen evenmin worden gebruikt door Opdrachtgever ten behoeve van het vaststellen van de identiteit van Werknemer.

5. Opdrachtgever mag onder geen beding Werknemer laten aanvangen met de werkzaamheden dan wel werkzaamheden laten verrichten en dient Yaper onverwijld op de hoogte te stellen indien:

- a. Opdrachtgever vermoedt of kan vermoeden of met zekerheid vaststelt dat de identiteit van de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten/verricht niet overeenstemt met de persoon en bijbehorend identiteitsbewijs welke is opgenomen in de administratie van Yaper;
- b. Opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat er sprake is van een vals identiteitsdocument van de persoon welke de werkzaamheden gaat verrichten/verricht;
- c. Het identiteitsbewijs niet geldig is op de datum waarop de werkzaamheden aanvangen.

6. Yaper is niet aansprakelijk voor het niet naleven van de Wet op de Identificatieplicht door Opdrachtgever zoals in dit artikel bepaald. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle financiële, arbeidsrechtelijke en andere mogelijke gevolgen en/of schade welke voortvloeien uit het niet naleven van lid 1, 2, 3, 4, en 5 van dit artikel aangezien deze toerekenbaar zijn aan Opdrachtgever, op grond waarvan Opdrachtgever aan Yaper alle schade, geleden en/of te lijden schade zal vergoeden.

7. Indien Yaper een Werknemer ter beschikking stelt aan Opdrachtgever ten aanzien van welke Werknemer Yaper niet beschikt over een geldige tewerkstellingsvergunning, is Yaper op elk moment gerechtigd de terbeschikkingstelling van de Werknemer te beëindigen, terwijl Opdrachtgever de schade die Yaper terzake lijdt, waaronder wordt begrepen kosten uit hoofde van doorbetaling van loon, aan Yaper dient te vergoeden.

8. Yaper kan de feitelijke identiteitsvaststelling van de Werknemer laten verrichten door de Opdrachtgever. Yaper stelt daarbij de volgende eisen aan Opdrachtgever.
 - a. Opdrachtgever dient te bewerkstelligen dat Yaper een goed leesbare kopie van het identificatiedocument van de Werknemer krijgt en, indien van toepassing, de tewerkstellingsvergunning;
 - b. Deze kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, de tewerkstellingsvergunning moet vergezeld gaan van een verklaring waaruit blijkt dat, en door wie, de identiteit, ook op het aspect van persoonswisseling, is gecontroleerd;
 - c. De Opdrachtgever dient toe te staan dat Yaper de procedure van de identiteitsvaststelling steekproefsgewijs op locatie bij hem controleert;
 - d. Tevens dient Opdrachtgever toe te staan dat de inspectie-instelling die Yaper controleert steekproefsgewijs bij hem op locatie controleert.
9. Het is Opdrachtgever niet toegestaan om een kopie van het identiteitsbewijs van Werknemers, die de Nederlandse nationaliteit bezitten, te bewaren in haar eigen administratie.

Artikel 15 Aansprakelijkheid

1. Aansprakelijkheid van Yaper voor schade aan Opdrachtgever of aan derde(n) als gevolg van het handelen van Werknemers van Yaper tijdens de tewerkstelling is uitgesloten. Het gaat hierbij om schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de werknemer, de Opdrachtgever of aan zaken dan wel personen bij of van de Opdrachtgever of een derde, verband houdend met de tewerkstelling. Voor zover nodig vrijwaart Opdrachtgever Yaper volledig van een dergelijke aansprakelijkheid.
2. Aansprakelijkheid van Yaper voor indirecte schade, daaronder mede begrepen gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie, immateriële schade, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens of imagoschade is in alle gevallen uitgesloten.
3. Indien Yaper op grond van of voortvloeiende uit de algemene voorwaarden, de Overeenkomst en/of de wet jegens Opdrachtgever aansprakelijk is voor enigerlei schade, dan is deze aansprakelijkheid in ieder geval beperkt tot het bedrag dat op basis van de aansprakelijkheidsverzekering van Yaper wordt uitgekeerd.
4. Indien de verzekeraar van Yaper, om welke reden dan ook niet of niet volledig tot uitkering overgaat, zal de aansprakelijkheid van Yaper in ieder geval beperkt zijn tot het aan de Opdrachtgever in rekening te brengen Tarief voor de uitvoering van de Opdracht zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsduren en de overeengekomen duur van de Opdracht tot een maximum van drie maanden.
5. Yaper is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien Opdrachtgever op het moment, waarop de hiervoor bedoelde gebeurtenis zich voordoet, in gebreke is met de nakoming van enige verplichting jegens Yaper, behoudens opzet of grove schuld van Yaper bij de uitvoering van de Overeenkomst.

6. Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Opdracht en uit deze Algemene Voorwaarden, in het bijzonder de verplichtingen als omschreven in artikel 5 en artikel 16 lid 1 niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Yaper (inclusief alle kosten, waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is en hij dient Yaper zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Yaper eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze Algemene Voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 16 Verzekering

1. Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade die op één of andere wijze - direct of indirect - het gevolg is van het inlenen van de Werknemer van Yaper. Op verzoek van Yaper verstrekt Opdrachtgever een bewijs van de verzekering.
2. Yaper heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor alle bij haar werkzame Werknemers. Hiertoe kan een doorberekening plaats vinden aan Opdrachtgever, zoals vastgelegd in de offerte, per gewerkt uur van alle bij Opdrachtgever ter beschikking gestelde Werknemers.

Artikel 17 Overmacht

1. In geval van overmacht van Yaper zal Yaper haar verplichtingen uit hoofde van de Opdracht opschorten, zolang de overmachtstoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Yaper onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Opdracht 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 Yaper een overmachtssituatie voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de Opdrachtgever.
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, pandemie, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zolang de overmachtstoestand voortduurt worden de verplichtingen van Yaper opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.

5. Als de overmachtstoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de Opdracht tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De Opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Opdracht gehouden de door hem aan Yaper verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachtstoestand, aan Yaper te betalen.
6. Yaper is tijdens de overmachtstoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Opdracht als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

Artikel 18 Geheimhouding

1. Yaper en Opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding, Overeenkomst of Opdracht, verstrekken aan derden. Dit tenzij, en alsdan voor zover, verstrekking van die informatie nodig is om de Overeenkomst en/ of Opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Op verzoek van de Opdrachtgever zal Yaper de Werknemer verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de Werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de Opdrachtgever vrij om de Werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Opdrachtgever informeert Yaper over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan Yaper.
4. Yaper is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de Werknemer.

Artikel 19 Eenzijdig wijzigen

Yaper is gerechtigd, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, haar Algemene Voorwaarden eenzijdig te wijzigen. De gewijzigde Algemene Voorwaarden worden na wijziging per e-mail dan wel anderszins digitaal aan Opdrachtgever toegestuurd.

Artikel 20 Geschillen

1. Op alle Overeenkomsten, Opdrachten en/of overige werkzaamheden en/of aanbiedingen, waarop deze Algemene Voorwaarden geheel of gedeeltelijk betrekking hebben, is het Nederlandse recht van toepassing.
2. Bij geschillen tussen partijen is uitsluitend de bevoegde rechter van de rechtbank Zeeland-

West-Brabant bevoegd van het geschil kennis te nemen met dien verstande dat Yaper tevens bevoegd is een geschil voor te leggen aan de rechter die zonder vorenstaand beding bevoegd zou zijn kennis te nemen van het geschil.