

ME

HORECA

Algemene Voorwaarden

voor het werven, selecteren en
het ter beschikking stellen
van werknemers

**Gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank in Groningen
op 22 oktober 2021 onder aktenummer 21/9**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Uitzenden

Artikel 1	Werkings sfeer	5
Artikel 2	Definities	5
Artikel 3	De opdracht	6
Artikel 4	Terbeschikkingstelling	6
Artikel 5	Aanzeggen	7
Artikel 6	Vervanging en beschikbaarheid	7
Artikel 7	Opschortingsrecht	8
Artikel 8	Het aangaan van een arbeidsverhouding met een medewerker	8
Artikel 9	Werkprocedure	10
Artikel 10	Arbeidsduur en werktijden	10
Artikel 11	Functie en beloning van medewerkers	11
Artikel 12	Goede uitoefening van leiding en toezicht	13
Artikel 13	Arbeidsomstandigheden	13
Artikel 14	Aansprakelijkheid opdrachtgever	14
Artikel 15	Opdrachtgevertarief	15
Artikel 16	Bijzondere minimale betalingsverplichtingen	16
Artikel 17	Oproep en Wet Arbeidsmarkt in Balans	16
Artikel 18	WW Premies	17
Artikel 19	Facturatie	17
Artikel 20	Betaling en gevolgen wanbetaling	18
Artikel 21	Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid	18
Artikel 22	Geheimhouding	19
Artikel 23	Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever	19
Artikel 24	Voorkoming van discriminatie	19

Inhoudsopgave

Artikel 25	Privacy	20
Artikel 26	Geschillen en toepasselijk recht	20
Artikel 27	Ongeldige bepalingen	20

Hoofdstuk 2 Payroll

Artikel 28	Aanmelden payrollwerknemers	21
Artikel 29	Arbeidsvoorwaarden	22
Artikel 30	Beëindiging opdracht/opzegging relatie opdrachtgever-payrollmedewerker	22
Artikel 31	Transitievergoeding	23
Artikel 32	Ziekte en langdurige arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 33	Beëindiging samenwerking, aanbiedingsplicht	24
Artikel 34	Het aangaan van een arbeidsverhouding met een payrollmedewerker	26
Artikel 35	Uitzendkracht/payrollkracht	26

Hoofdstuk 3 Digitalisering

Artikel 36	Definitie digitale processen	28
Artikel 37	Digitale processen en werkwijze	28
Artikel 38	Gebruik gebruikersnaam en toegangscode	28
Artikel 39	Virusprotectie en beveiliging	29
Artikel 40	Toegang digitale processen, storings- en onderbrekingen	30
Artikel 41	Intellectueel eigendomsrecht digitale processen	30
Artikel 42	Controle	31
Artikel 43	Zaken op locatie en bruikleen zaken	31

Hoofdstuk 1 Uitzenden

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van MF Horeca personeelsdiensten voor zover één en ander betrekking heeft op het werven, selecteren en het ter beschikking stellen van medewerkers aan opdrachtgevers.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door MF Horeca nadrukkelijk afgewezen.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
4. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd op 22 oktober 2021 ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Groningen onder akte nummer 21/9.

Artikel 2. Definitie

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **MF Horeca:** De besloten vennootschap MF Uitzendbureau Horeca, onder andere handelend onder de naam MF horeca personeelsdiensten (handelsregister KvK nummer 65330080).
2. **Medewerker:** iedere natuurlijk persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek is aangegaan met MF Horeca teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijk of rechtspersoon die een medewerker werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 4 van dit artikel laat uitvoeren.
4. **Opdracht:** de overeenkomst tussen een opdrachtgever en MF Horeca op grond waarvan één of meerdere medewerkers door MF Horeca aan een opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgevertarief.
5. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een medewerker in het kader van een opdracht.
6. **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen MF Horeca en de medewerker en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de medewerker door MF Horeca aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek).
7. **CAO:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
8. **Opdrachtgevertarief:** Het door de opdrachtgever aan MF Horeca verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.

9. **Inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de medewerker uitoefent. De inlenersbeloning is gedefinieerd in de CAO.

Artikel 3. De opdracht

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalde periode;
 - óf voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt.
3. De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

4. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 15 kalenderdagen. De opdracht voor onbepaalde tijd kan echter nimmer eerder eindigen voordat alle terbeschikkingstellingen, die zijn gebaseerd op de opdracht, rechtsgeldig zijn geëindigd.
5. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 15 kalenderdagen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
6. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
 - de andere partij in verzuim is;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.
7. Indien MF Horeca de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van MF Horeca voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van MF Horeca onmiddellijk opeisbaar zijn.

Artikel 4. Terbeschikkingstelling

1. Op basis van een opdracht worden een of meer medewerkers door MF Horeca aan de opdrachtgever ter beschikking gesteld. De terbeschikkingstelling vangt aan op het moment dat de medewerker met zijn werkzaamheden begint.

2. Het einde van de opdracht betekent niet het einde van een individuele terbeschikkingstelling. Een individuele terbeschikkingstelling kan slechts eindigen indien en zodra de uitzend-/detacheringsovereenkomst tussen MF Horeca en een medewerker eindigt.
3. Indien tussen de medewerker en MF Horeca het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de medewerker op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de medewerker meldt dat hij/zij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan de MF Horeca bevestigen. De opzegtermijn met betrekking tot deze medewerker bedraagt voor de opdrachtgever 10 kalenderdagen indien de terbeschikkingstelling meer dan 26 weken heeft geduurd.
4. Indien tussen de medewerker en MF het uitzendbeding geldt, geldt tevens een opzegtermijn op basis van een uitzendovereenkomst fase A met uitzendbeding uit de CAO. De opzegtermijn met betrekking tot deze medewerker bedraagt voor de opdrachtgever 10 kalenderdagen indien de terbeschikkingstelling meer dan 26 weken heeft geduurd.
5. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra MF Horeca de medewerker niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen MF Horeca en de medewerker is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. MF Horeca schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

Artikel 5. Aanzeggen

MF Horeca zal opdrachtgever tijdig verzoeken haar mede te delen of de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor zes maanden of langer, van rechtswege zal moeten eindigen of verlengd kan worden, zodat MF Horeca de wettelijke aanzegtermijn van één maand in acht kan nemen. Informeert de opdrachtgever MF Horeca niet of niet tijdig, dan zal MF Horeca de payrollmedewerker aanzeggen dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Wenst de opdrachtgever daarna alsnog dat MF Horeca de arbeidsovereenkomst verlengt, dan komt de vergoeding op grond van artikel 7:668 lid 3 BW voor rekening en risico van de opdrachtgever.

Artikel 6. Vervanging, beschikbaarheid en niet exclusiviteit

1. MF Horeca zal zich inspannen om gedurende de opdracht zoveel mogelijk dezelfde medewerker ter beschikking te stellen. MF Horeca is echter gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende medewerker aan te bieden. MF Horeca is ook gerechtigd
2. MF Horeca is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde medewerker door een andere medewerker onder voortzetting van de opdracht, indien zij dit nodig acht met het oog op het bedrijfs- of personeelsbeleid van MF Horeca, behoud van werkgelegenheid of

naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de CAO en de voor MF Horeca geldende ontslagregels. De opdrachtgever kan een dergelijk voorstel op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.

- Indien MF Horeca -in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid, het eindigen van het dienstverband van de medewerker of andere redenen- een (vervangende) medewerker niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als overeengekomen met opdrachtgever ter beschikking kan stellen, zal MF Horeca zich op verzoek opdrachtgever inspannen om een vervangende medewerker ter beschikking te stellen. De opdrachtgever zal zijn volledige medewerking verlenen aan de re-integratie van de medewerker.
- Indien de medewerker wordt vervangen door een andere medewerker, zal de beloning en het tarief voor de vervangende medewerker opnieuw worden vastgesteld zoals vermeld in artikel 10 en 14 van deze algemene voorwaarden.
- MF Horeca schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien MF Horeca om welke reden dan ook een (vervangende) medewerker niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

Artikel 7. Opschortingsrecht

- De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de medewerker tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten.
- In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
 - dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én
 - de opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de medewerker niet te werk kan worden gesteld én
 - MF Horeca jegens de medewerker met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgevertarief niet verschuldigd.
- Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de medewerker of de medewerker niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan MF Horeca het opdrachtgevertarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 8. Het aangaan van een arbeidsverhouding met een medewerker

- De opdrachtgever is niet gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een medewerker, tenzij aan de in dit artikel vermelde voorwaarden wordt voldaan.
- De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de medewerker aan te gaan brengt MF Horeca hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan

dit voornemen uitvoering geeft.

- De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met een medewerker aangaan zolang de uitzendovereenkomst tussen de medewerker en MF Horeca niet rechtsgeldig is geëindigd.
- Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 1 tot en met lid 3 van dit artikel bepaalde een arbeidsverhouding aangaat met een medewerker, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor onbepaalde tijd, vóórdat die medewerker – op basis van die opdracht – 1600 uren heeft gewerkt, is de opdrachtgever aan MF Horeca een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgevertarief over 1600 uren minus de – op basis van de opdracht – reeds door die medewerker gewerkte uren.
- Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een medewerker, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor bepaalde tijd, is de opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgevertarief (berekend over de overeengekomen of gebruikelijke uren en meer-/overuren) over de resterende duur van de opdracht of – ingeval van een opdracht die tussentijds opzegbaar is – over de niet in acht genomen opzegtermijn, met dien verstande dat de opdrachtgever altijd tenminste de in lid 4 genoemde vergoeding is verschuldigd.
- Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 1 tot en met lid 5 bepaald een arbeidsverhouding aangaat met een medewerker eindigt de opdracht tussen de opdrachtgever en MF Horeca met ingang van de dag waarop die arbeidsverhouding aanvangt.
- Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de medewerker binnen 6 maanden nadat diens terbeschikkingstelling (ongeacht of deze was gebaseerd op een opdracht voor bepaalde of onbepaalde tijd) aan de opdrachtgever is geëindigd, is hij eveneens de in lid 4 bedoelde vergoeding verschuldigd. Dit geldt zowel in het geval dat de opdrachtgever de medewerker hiertoe – rechtstreeks of via derden – heeft benaderd als wanneer de medewerker – rechtstreeks of via derden – bij de opdrachtgever heeft gesolliciteerd.
- Indien een (potentiële) opdrachtgever in eerste instantie door tussenkomst van MF Horeca in contact is gekomen met een (aspirant-)medewerker, bijvoorbeeld doordat deze door MF Horeca aan hem is voorgesteld, en die (potentiële) opdrachtgever binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen een arbeidsverhouding met die (aspirant-)medewerker aangaat zonder dat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is die potentiële opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 25% van het opdrachtgevertarief, dat voor de betrokken medewerker van toepassing zou zijn geweest indien de terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen, over 1600 uren.
- Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een medewerker verstaan:
 - het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de medewerker voor hetzelfde of ander werk;
 - het aanstellen van de medewerker als ambtenaar voor hetzelfde of ander werk;

- het ter beschikking laten stellen van de betreffende medewerker aan de opdrachtgever door een derde voor hetzelfde of ander werk;
- het aangaan van een arbeidsverhouding door de medewerker met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander.

Artikel 9. Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt MF Horeca voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, salarisgegevens, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. MF Horeca bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende medewerkers, welke medewerkers zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde medewerker af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde medewerker geen doorgang vindt.
3. MF Horeca schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien de contacten tussen de opdrachtgever en MF Horeca voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een medewerker ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een medewerker.
4. MF Horeca is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht terzake bij MF Horeca indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van MF Horeca bij de selectie.
5. Zowel MF Horeca als de opdrachtgever zullen de wet- en regelgeving, in het bijzonder op het gebied van arbeidsvoorwaarden, naleven.

Artikel 10. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de medewerker bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij opdrachtgever gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de medewerker de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
2. Vakantie en verlof van de medewerker worden geregeld conform de wet en de CAO.
3. Opdrachtgever zal de medewerker te werk stellen voor de volledige met MF Horeca

overeengekomen arbeidsduur. Heeft de opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de medewerker of kan hij de medewerker niet te werk stellen, dan blijft hij voor de resterende duur van de opdracht onverkort het tarief verschuldigd over de afgesproken arbeidsduur of -bij gebreke van een duidelijke afspraak- de gebruikelijke arbeidsduur.

4. De opdrachtgever dient MF Horeca bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat MF Horeca deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de medewerker.
5. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever MF Horeca onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om MF Horeca tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan MF Horeca het opdrachtgevertarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 11. Functie en beloning van medewerkers

1. Voor aanvang van de opdracht, en voorts op eerste verzoek van MF Horeca, verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de medewerker uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever. Op verzoek van MF Horeca dient dit schriftelijk te geschieden.
2. De beloning van de medewerker, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zie hierna leden 4 en 7) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de medewerker uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan MF Horeca onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de medewerker zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert MF Horeca de beloning van de medewerker én het opdrachtgevertarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan MF Horeca verschuldigd.
4. MF Horeca is op grond van de CAO verplicht voor elke medewerker delen van de beloningsregeling van de opdrachtgever toe te passen, tenzij – en dan zolang- de medewerker behoort tot een uitzonderingsgroep en MF Horeca voor deze medewerker de ABU-beloning toepast.
5. De medewerker heeft volgens de CAO recht op de navolgende componenten uit de

beloningsregeling van de opdrachtgever:

1. het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting te compenseren in geld of tijd;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag), toeslag voor fysiek belastende omstandigheden, ploegentoeslagen; regeling in verband met reizen;
 4. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 5. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 7. netto kostenvergoedingen (voor zover MF Horeca deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en bruto vergoedingen.
6. De opdrachtgever is verplicht MF Horeca te informeren over de in het vorige lid genoemde componenten. Op verzoek van MF Horeca zal dit schriftelijk geschieden.
 7. Indien de CAO van de opdrachtgever arbeidsvoorwaarden bevat die niet onder de beloningsregeling als bedoeld in lid 5 vallen maar op grond van deze CAO wel van toepassing zijn op medewerker, is de opdrachtgever verplicht MF Horeca schriftelijk te informeren over deze arbeidsvoorwaarden. Indien de opdrachtgever deze informatie niet of niet volledig verstrekt, dan is opdrachtgever aansprakelijk voor de betaling van deze arbeidsvoorwaarden en vrijwaart MF Horeca voor aanspraken van medewerkers met betrekking tot deze arbeidsvoorwaarden.
 8. De opdrachtgever stelt MF Horeca tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de genoemde beloningsregeling of de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in lid 5 van dit artikel, daaronder begrepen loonsverhogingen. Dit geldt niet als de medewerker beloond wordt volgens de ABU beloning.
 9. MF Horeca draagt, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, zorg voor de verloning van de medewerker en de afdracht van de verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever zal zonder toestemming van MF Horeca geen vergoedingen betalen of verstrekkingen doen aan de medewerker. 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 MF Horeca alle schade die deze lijdt als gevolg van het feit dat over die vergoedingen en verstrekkingen loonheffingen verschuldigd zijn en vrijwaart MF Horeca tegen aanspraken van de medewerker of derden, waaronder de Belastingdienst, ter zake.
 10. MF Horeca belooft haar medewerkers conform de door de opdrachtgever verstrekte informatie. MF Horeca is niet aansprakelijk voor schade die ontstaat doordat MF Horeca haar medewerkers op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie onjuist heeft uitbetaald. Eventuele schade die MF Horeca lijdt doordat de opdrachtgever MF Horeca onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd, komt voor rekening van opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart MF Horeca tegen aanspraken van de medewerker of derden.
 11. Op verzoek van MF Horeca geeft opdrachtgever een schriftelijke toelichting op de vaststelling van de inlenersbeloning.
 12. Op grond van artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek is MF Horeca gehouden de regel-

geving omtrent de transitievergoeding te hanteren. Indien een medewerker recht heeft op een transitievergoeding zal MF Horeca, tenzij schriftelijk anders afgesproken, de opdrachtgever een factuur sturen voor de kosten van de transitievergoeding en de bijbehorende werkgeverslasten.

Artikel 12. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de medewerker op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorleuning wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de medewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien MF Horeca en de medewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de medewerker in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met MF Horeca en de medewerker daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. De opdrachtgever zal aan de medewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. MF Horeca is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de medewerker zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de medewerker.
7. MF Horeca is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die medewerkers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
8. De opdrachtgever vrijwaart MF Horeca voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van MF Horeca als werkgever van de medewerker - direct of indirect – terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schade, verliezen en verbintenissen.
9. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van MF Horeca verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 13. Arbeidsomstandigheden

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever is jegens de medewerker en MF Horeca verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende

regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

2. De opdrachtgever is gehouden om aan de medewerker en aan MF Horeca tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de medewerker actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
3. Indien de medewerker een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever informeert MF Horeca zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. De opdrachtgever zal aan de medewerker vergoeden - en MF Horeca vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de medewerker in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of MF Horeca daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.
5. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen.
6. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van MF Horeca verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 14. Aansprakelijkheid opdrachtgever

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van MF Horeca inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient MF Horeca zonodig terzake te vrijwaren. Het gaat hier in het bijzonder om de verplichtingen zoals omschreven in de artikelen 3 (leden 7 en 8), 5 (lid 1) 7 (leden 2 en 3), 8 (lid 3), 12 (lid 4), 13 (leden 1, 3 en 5), 14 (leden 1 t/m 5, 8 en 9), 15 (2 t/m 6), 15, 22 en 24 (lid 1). Dit laat onverlet, dat MF Horeca 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 15. Opdrachtgevertarief

1. Het door de opdrachtgever aan MF Horeca verschuldigde opdrachtgevertarief wordt berekend over de uren waarop MF Horeca op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de medewerker werkelijk gewerkte uren. Naast het opdrachtgevertarief worden de toeslagen en de kostenvergoedingen (netto dan wel bruto) die MF Horeca verschuldigd is aan de medewerker door gefactureerd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Over het opdrachtgevertarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. MF Horeca behoudt zich het recht voor het opdrachtgevertarief door te berekenen over de uren die de medewerker niet heeft gewerkt. MF Horeca heeft dit recht echter alleen in de situatie dat MF Horeca op grond van de arbeidsovereenkomst geen beroep kan doen op de uitsluiting loondoorbetaling, dus op grond van de arbeidsovereenkomst verplicht is loon te betalen, ook over de uren die de medewerker niet werkt. Dit kan het geval zijn als de medewerker werkzaam is op basis van een fase B of C detacheringsovereenkomst maar ook als de medewerker als oproepkracht is aan te merken en na 12 maanden recht heeft op een vast aantal uren volgens de Wet Arbeidsmarkt in Balans.
3. MF Horeca behoudt zich het recht voor het door opdrachtgever aan MF Horeca verschuldigde opdrachtgevertarief jaarlijks op 1 januari minimaal aan te passen overeenkomstig de stijging, die het prijsindexcijfer voor de Dienstenprijzen; administratieve en ondersteunende diensten, uitzendbureaus (782), door het CBS vastgesteld op de meest recente tijdsbasis, in het eerste kwartaal van het jaar voorafgaande aan de tariefsverhoging zal vertonen ten opzichte van het overeenkomstige prijsindexcijfer in het eerste kwartaal van een jaar daarvoor. Hiertoe zal de op 1 januari van enig jaar geldende tarief (C) worden vermenigvuldigd met een factor welke wordt verkregen door het bovengenoemde indexcijfer van het eerste kwartaal van het jaar voorafgaande aan de datum van aanpassing van het tarief (A) te delen door het prijsindexcijfer van het eerste kwartaal van het jaar daarvoor (B). Ter verduidelijking volgt hieronder de formule:
$$A / B \times C = \text{het nieuwe tarief}$$
Indien het CBS de bekendmaking van de genoemde prijsindexcijfers staakt of de basis van de berekening wijzigt, zal een zoveel mogelijk vergelijkbaar indexcijfer gehanteerd worden. De tarieven worden niet gewijzigd indien de aanpassing zou leiden tot een lager tarief, dan het laatst geldende
4. Indien op enig moment de toepasselijke beloningsregeling wijzigt stelt MF Horeca de beloning van de medewerker en het tarief voor de resterende duur van die opdracht opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie.
5. Naast het in lid 2 en 3 bedoelde geval is MF Horeca in ieder geval ook gerechtigd om het opdrachtgevertarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;

- als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO voor Uitzendkrachten of enig verbindend voorschrift;
 - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.
6. Indien de opdrachtgever in strijd met de leden 2, 3 en 4 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgevertarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
 7. Iedere aanpassing van het opdrachtgevertarief wordt door MF Horeca zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgevertarief te laag is/zijn vastgesteld, is MF Horeca gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgevertarief op het juiste niveau te brengen. MF Horeca kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door MF Horeca zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 16. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

Indien:

- de medewerker zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, of;
- ingevolge de opdracht de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week beloopt en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd,

is de opdrachtgever ten minste gehouden aan MF Horeca per oproep te betalen het opdrachtgevertarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens MF Horeca.

Artikel 17. Oproep en Wet Arbeidsmarkt in Balans

1. Indien een medewerker als oproepkracht ex artikel 7:628a BW is aan te merken en de opdrachtgever, binnen vier dagen voordat de medewerker zou moeten beginnen met zijn werkzaamheden voor de opdrachtgever, de ter beschikkingstelling annuleert, is de opdrachtgever gehouden aan MF Horeca te betalen het opdrachtgevertarief over de uren die de medewerker zou hebben gewerkt indien de opdrachtgever de terbeschikkingstelling niet zou hebben geannuleerd.
2. Indien een medewerker als oproepkracht ex artikel 7:628a BW is aan te merken en de opdrachtgever, binnen vier dagen voordat de medewerker zou moeten beginnen met zijn werkzaamheden voor de opdrachtgever, de tijden waarop de medewerker moet werken wijzigt, is de opdrachtgever gehouden aan MF Horeca te betalen het opdrachtgevertarief over de uren die de medewerker zou hebben gewerkt indien de opdrachtgever de terbeschikkingstelling niet zou hebben gewijzigd.

Artikel 18. WW premies

1. MF Horeca hanteert in beginsel de hoge WW premie bij de berekening van de hoogte van het opdrachtgevertarief.
2. Indien en voor zover MF Horeca met de opdrachtgever heeft afgesproken dat voor één of meerdere medewerkers de lage WW premie geldt (omdat er sprake is van een fase C detacheringsovereenkomst met een vast aantal uren) en het opdrachtgevertarief daarop gebaseerd is, behoudt MF Horeca zich het recht voor het tarief met terugwerkende kracht aan te passen naar de hoge WW premie indien er sprake is van een zogenaamde herzieningsgrond. Er is o.a. sprake van een herzieningsgrond wanneer de uren waarover loon wordt betaald (de verloonde uren) de contractuele overeengekomen uren (de contracturen) met meer dan 30% in een kalenderjaar overschrijden.
3. Indien er sprake is van een herzieningsgrond is de opdrachtgever verplicht het verschil tussen het tarief met een hoge WW premie en het tarief met een lage WW premie over alle verloonde uren van de betreffende medewerker in het kalenderjaar waarover de WW premie herzien wordt, op eerste verzoek aan MF Horeca te voldoen.

Artikel 19. Facturatie

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen wordt wekelijks gefactureerd en wordt de factuur door middel van een elektronisch bericht aangeboden in een door MF Horeca te bepalen formaat en opmaak. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk of digitaal geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De opdrachtgever en MF Horeca kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten. In dat geval geldt tevens het bepaalde in de artikelen 31 e.v..
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de medewerker correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de medewerker, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgevertarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat MF Horeca aansluitend aan de door de medewerker gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan MF Horeca wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de medewerker de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de medewerker de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is MF Horeca gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de medewerker, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens

correct zijn.

- Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de medewerker aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de medewerker bij MF Horeca ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de medewerker bij MF Horeca ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 20. Betaling en gevolgen wanbetaling

- De opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door MF Horeca ingediende factuur binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum te voldoen. Indien een factuur niet binnen deze periode is betaald, is de opdrachtgever vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand tot een volle maand wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is aan opdrachtgever niet toegestaan.
- Indien de opdrachtgever en MF Horeca overeenkomen dat de opdrachtgever een schriftelijke machtiging geeft aan MF Horeca om het bedrag van de factuur middels automatische incasso van het door de opdrachtgever opgegeven bankrekeningnummer af te schrijven, draagt de opdrachtgever zorg voor voldoende saldo op het door hem opgegeven bankrekeningnummer en zal zich onthouden van het storneren van enige betaling aan MF Horeca.
- Uitsluitend betalingen aan MF Horeca of aan een door MF Horeca schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan medewerkers of het verstrekken van voorschotten aan medewerkers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
- De in het bezit van MF Horeca zijnde kopie van de door MF Horeca verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
- Reclames betreffende enige factuur moeten binnen tien kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij MF Horeca zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan de opdrachtgever niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.
- Alle kosten van inning komen geheel voor rekening van de opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 250 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door MF Horeca of door de derde die tot de betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door MF Horeca ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de opdrachtgever verschuldigd zijn.

Artikel 21. Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

- MF Horeca is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te

voeren. Indien en voor zover MF Horeca deze verplichting niet nakomt, is MF Horeca, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en elders in de Algemene Voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht terzake indient bij MF Horeca en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van MF Horeca.

- Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van MF Horeca is beperkt tot het door MF Horeca aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgevertarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door MF Horeca maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
- Aansprakelijkheid van MF Horeca voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 22. Geheimhouding

MF Horeca en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan 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.

Artikel 23. Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

De opdrachtgever verklaart zich bekend met de wet- en regelgeving betreffende het vaststellen van de identiteit van medewerkers. De opdrachtgever is gehouden zelf:

- de identiteit van de kandidaat, de medewerker of een andere bij hem werkzame persoon vast te stellen en zal daartoe een zorgvuldige controle van een origineel identiteitsdocument, als bedoeld in artikel 1 sub 1, 2 en 3 van de Wet op de Identificatieplicht, uitvoeren; en
- vast te stellen of de aan hem voorgestelde kandidaten, de bij hem werkzame medewerkers of andere personen, gerechtigd zijn om in Nederland arbeid te verrichten.

In geval van terbeschikkingstelling van vreemdelingen als bedoeld in artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen, zal MF Horeca voorafgaand aan de terbeschikkingstelling een afschrift van het identiteitsdocument aan de opdrachtgever verstrekken en zal de opdrachtgever zich voorafgaand aan de terbeschikkingstelling er van vergewissen of hij dit afschrift van het identiteitsdocument heeft ontvangen en in zijn administratie heeft opgenomen. De opdrachtgever is aansprakelijk voor de gevolgen indien hij dit laatste verzuimt.

Artikel 24. Voorkoming van discriminatie

De opdrachtgever en MF Horeca zullen bij het aangaan en uitvoeren van de opdracht ,

uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen en mee laten wegen. De opdrachtgever en MF Horeca 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 25. Privacy

1. In het kader van de opdracht of overige overeenkomst vindt regelmatige uitwisseling van persoonsgegevens, met name van kandidaten en medewerkers, plaats. De opdrachtgever en MF Horeca zijn gehouden deze gegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving. De opdrachtgever verlangt geen gegevens van MF Horeca die MF Horeca op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door MF Horeca aan hem verstrekte gegevens.
2. De opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan MF Horeca alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en de eventueel benodigde toestemming hiervoor heeft verkregen van de betreffende personen.
3. De opdrachtgever vrijwaart MF Horeca tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens MF Horeca in verband met een schending door opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de schade die één van de genoemde partijen lijdt.
4. Zowel MF Horeca als opdrachtgever zijn aan te merken als verwerkingsverantwoordelijke in het kader van de AVG. Tussen MF Horeca en opdrachtgever zal daarom geen verwerkersovereenkomst worden afgesloten tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. In zo'n situatie zullen partijen in overleg treden.
5. Op de verwerking van persoonsgegevens van contactpersonen van opdrachtgever is het privacy-statement van MF Horeca van toepassing op alle aanbiedingen die MF Horeca doet en op alle overeenkomsten die MF Horeca afsluit.

Artikel 26. Geschillen en toepasselijk recht

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement in Groningen. Het Nederlandse recht is van toepassing op alle aanbiedingen die MF Horeca doet en op alle overeenkomsten die MF Horeca afsluit.

Artikel 27. Ongeldige bepalingen

Indien één of meer bepalingen van deze Algemene Voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de Algemene 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.

Hoofdstuk 2 Payroll

Indien er sprake is van payroll in de zin van artikel 7:692 BW of partijen hebben afgesproken dat MF Horeca payrolldienstverlening aan de opdrachtgever aanbiedt, gelden de volgende bepalingen in aanvulling op of in afwijking van de bepalingen uit hoofdstuk 1.

Artikel 28. Aanmelden payrollwerknemers

1. De opdrachtgever meldt online de door hem geworven en geselecteerde payrollmedewerker aan bij MF Horeca door middel van het correct invullen en uploaden van de noodzakelijke gegevens en documenten. Indien de payrollmedewerker gegevens dient aan te leveren controleert de opdrachtgever of de door de payrollmedewerker aan te leveren gegevens juist en volledig zijn alvorens de opdrachtgever de gegevens doorstuurt naar MF Horeca. De aanmelding dient uiterlijk drie dagen voor de beoogde ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door MF Horeca te zijn ontvangen.
2. MF Horeca behoudt zich te allen tijde het recht voor een aanmelding niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker aan te gaan). Met het online aanmelden ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de payrollmedewerker en MF Horeca. De arbeidsovereenkomst komt pas tot stand nadat MF Horeca dit bevestigd heeft door middel van de bevestiging van de ter beschikkingstelling.
3. De opdrachtgever zorgt ervoor dat MF Horeca, voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, volledig is geïnformeerd over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker bij de opdrachtgever. Verstrek de opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker, dan zal de opdrachtgever alle door MF Horeca geleden en/of te lijden schade als gevolg daarvan vergoeden.
4. De opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de payrollmedewerker zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de payrollkracht gecontroleerd te worden (in verband met mogelijke personeelsverwisseling). Vervolgens dient de opdrachtgever een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (bij een ID kaart zowel de voor als achterkant) en tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) in zijn eigen administratie op te nemen. Een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs en, indien van toepassing, de tewerkstellingsvergunning, dient voordat de arbeidsovereenkomst ingaat in het bezit te worden gesteld van MF Horeca. De opdrachtgever stemt er mee in dat de verplichtingen in dit artikel steekproefsgewijs gecontroleerd worden op locatie van opdrachtgever. De steekproef kan plaatsvinden door MF Horeca dan wel door een certificeringsinstelling.
5. MF Horeca is nimmer verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet Arbeid Vreemdeling aan de opdrachtgever wordt opgelegd. De opdrachtgever zal MF Horeca te allen tijde vrijwaren voor opgelegde

boetes en andere aanspraken jegens MF Horeca wegens het niet nakomen door opdrachtgever van de in dit artikel en de Wet Arbeid Vreemdelingen genoemde verplichting.

6. MF Horeca is niet aansprakelijk voor eventuele schade ten gevolge van een payrollmedewerker die niet blijkt te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen.

Artikel 29. Arbeidsvoorwaarden

1. De payrollmedewerker heeft recht op alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die gelden bij opdrachtgever en waarop een medewerker, in dienst bij opdrachtgever recht heeft of recht op zou hebben. Dit geldt ook voor de ketenregeling, de mogelijkheid proeftijden aan te gaan en de mogelijkheid de loondoorbetaling uit te sluiten.
2. De opdrachtgever is dus verplicht MF Horeca te informeren over alle arbeidsvoorwaarden die gelden of zouden moeten gelden bij opdrachtgever.
3. Indien de opdrachtgever deze informatie niet of niet volledig verstrekt, is de opdrachtgever aansprakelijk voor alle schades die hier uit voortvloeien, o.a. als gevolg van een loonvordering van een payrollmedewerker, een vordering wegens een vast dienstverband of mogelijke boetes van controleren instanties.
4. Uitdrukkelijk geldt in dit verband ook het bepaalde in artikel 11 van deze algemene voorwaarden voor wat betreft de functie indeling, bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever alsmede de consequentie indien MF Horeca onjuist of onvolledig wordt geïnformeerd door de opdrachtgever.
5. Het is MF Horeca niet toegestaan, zonder toestemming van de opdrachtgever, een payrollkracht aan derden ter beschikking te stellen.

Artikel 30. Beëindigen opdracht/opzegging relatie opdrachtgever-payrollmedewerker

1. Indien de opdrachtgever de opdracht met betrekking tot een payrollkracht wenst te beëindigen, zal opdrachtgever contact opnemen met MF Horeca. De opdracht tussen MF Horeca en de opdrachtgever met betrekking tot een payrollmedewerker kan alleen eindigen indien en zodra de arbeidsovereenkomst tussen MF Horeca en de payrollmedewerker eindigt.
2. Indien de opdrachtgever een opdracht met betrekking tot één of meerdere payrollmedewerkers wenst te beëindigen, dient hij daarvoor rechtsgeldige reden(en), te hebben zodanig dat MF Horeca in staat is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig te beëindigen.
3. Een arbeidsovereenkomst kan door MF Horeca worden beëindigd:
 - zonder opgaaf van redenen tijdens de proeftijd;
 - met wederzijds goedvinden;
 - door opzegging met een ontslagvergunning, te verlenen door de daartoe bevoegde instantie;
 - middels ontbinding door de rechtbank, sector kanton;
 - op staande voet wegens een dringende reden.

4. Voor laatstgenoemde vier wijzen van beëindiging geldt dat de opdrachtgever een dossier moet opbouwen (als ware de opdrachtgever werkgever van de payrollmedewerker) uit welk dossier duidelijk blijkt dat de arbeidsovereenkomst tussen MF Horeca en de payrollmedewerker beëindigd kan worden (en daarmee ook de overeenkomst van opdracht tussen MF Horeca en de opdrachtgever met betrekking tot deze payrollmedewerker).
5. Indien MF Horeca de arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker moet opzeggen via het UWV dan wel laten ontbinden, zal het dossier van de opdrachtgever tevens moeten voldoen aan het bepaalde in artikel 7:669 BW en de daarop gebaseerde regelgeving met betrekking tot het beëindigen van arbeidsovereenkomsten. Ingeval van een gerechtelijke procedure waarbij een mondelinge behandeling is gelast, is opdrachtgever gehouden op het eerste daartoe strekkende verzoek van MF Horeca, tezamen met MF Horeca de mondelinge behandeling bij te wonen.
6. Zolang de arbeidsovereenkomst tussen MF Horeca en de payrollmedewerker niet is geëindigd, blijft de overeenkomst van opdracht met betrekking tot deze payrollmedewerker in stand en blijven alle rechten en plichten die voortvloeien uit deze overeenkomst onverkort geldig, waaronder onder andere begrepen het factureren van het afgesproken tarief over de uren waarover MF Horeca het salaris aan de payrollmedewerker betaalt.
7. Tijdens de opzegtermijn dient medewerker in staat te worden gesteld de overeengekomen arbeid bij opdrachtgever te verrichten. Indien die mogelijkheid niet bestaat, bijvoorbeeld in het geval er geen of onvoldoende werk is, wordt hetgeen opdrachtgever gedurende de opzegtermijn dient te betalen, berekend aan de hand van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken, dan wel de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren.
8. Indien opdrachtgever de aangevoerde reden(en) voor opzegging niet middels genoegzame bescheiden kan onderbouwen, behoeft MF Horeca de opzegging van de relatie met de payrollmedewerker niet te accepteren.
9. Opdrachtgever is niet gerechtigd tot -mannelijke- beëindiging van de arbeidsovereenkomst met payrollmedewerker, tenzij MF Horeca daarmee vooraf schriftelijk heeft ingestemd.

Artikel 31. Transitievergoeding

Op grond van artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek is MF Horeca gehouden de regelgeving omtrent de transitievergoeding te hanteren. Indien een payrollmedewerker recht heeft op een transitievergoeding bij het einde van het dienstverband zal MF Horeca, tenzij schriftelijk anders afgesproken, de opdrachtgever een factuur sturen voor de kosten van de transitievergoeding en de bijbehorende werkgeverslasten.

Artikel 32. Ziekte en langdurige arbeidsongeschiktheid

1. Indien de payrollmedewerker als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte niet kan werken, is de opdrachtgever over deze niet gewerkte uren het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd. Tenzij schriftelijk is afgesproken dat de opdrachtgever

het opdrachtgeverstarief wel verschuldigd is over de niet gewerkte uren door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Deze afspraak staat dan vermeld in de opdrachtbevestiging.

2. Het aantal ziekte-uren dat zal worden doorbetaald, wordt bepaald op basis van de overeengekomen arbeidsomvang. Werkt een payrollmedewerker meer uren dan is overeengekomen of is er een flexibele arbeidsomvang met de payrollmedewerker overeengekomen, dan wordt de arbeidsomvang berekend op basis van het gemiddelde aantal uren dat de payrollmedewerker in de 13 weken voorafgaande aan zijn eerste ziektedag, feitelijk heeft gewerkt.
3. Arbeidsongeschiktheid van een payrollmedewerker is nimmer een reden voor de opdrachtgever om de opdracht dan wel de ter beschikkingstelling te beëindigen.
4. Op grond van de wet is MF Horeca verantwoordelijk voor de begeleiding van de zieke payrollmedewerker en voor de re-integratie. MF Horeca heeft hieromtrent afspraken gemaakt met een Arbodienst. Uitgangspunt is dat de payrollmedewerker gere-integreerd zal worden binnen de organisatie van opdrachtgever, tenzij de bedrijfsarts vaststelt dat dit niet meer tot de mogelijkheden behoort. De opdrachtgever zal volledige medewerking verlenen aan de re-integratie van de payrollmedewerker binnen de organisatie van opdrachtgever in aangepast/passend/eigen werk en volledige medewerking verlenen aan het opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts of andere ingeschakelde deskundigen.
5. Ingeval van situationele arbeidsongeschiktheid, hetgeen inhoudt dat medewerker arbeidsgeschikt is voor zijn eigen werk en functie doch vanwege een arbeidsconflict niet inzetbaar is bij opdrachtgever, dient opdrachtgever zijn volledige medewerking te verlenen teneinde zo spoedig mogelijk tot een oplossing van de situatie te komen. Indien opdrachtgever niet ten volle meewerkt om zo spoedig mogelijk tot een oplossing te komen, zullen de loonkosten tijdens de situationele arbeidsongeschiktheid voor rekening komen van opdrachtgever.

Artikel 33. Beëindiging samenwerking, aanbiedingsplicht

1. MF Horeca en opdrachtgever zijn gerechtigd de samenwerkingsovereenkomst op te zeggen met in achtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Opzegging dient plaats te vinden bij aangetekend schrijven. De termijn van drie maanden gaat in op het moment waarop de andere partij het aangetekend schrijven heeft ontvangen. De bewijslast voor verzending en ontvangst van de opzegging rust op de verzendende partij.
2. Indien de opdracht de samenwerking eindigt zonder inachtneming van de in lid 1 genoemde opzegtermijn, is de opdrachtgever aan MF Horeca een vergoeding verschuldigd. De vergoeding bedraagt de gemiste omzet van MF Horeca over de niet in acht genomen (deel van de) opzegtermijn. Om de omzet per maand te bepalen wordt gekeken wat de gemiddelde omzet per maand is gedurende de periode van samenwerking.
3. De samenwerking eindigt onmiddellijk zonder rechterlijke tussenkomst en zonder dat een schriftelijke opzegging is vereist op het tijdstip waarop de onderneming van

opdrachtgever wordt overgedragen in de zin van artikel 7:662 e.v. BW, opdrachtgever in staat van faillissement wordt verklaard, voorlopige surséance van betaling aanvraagt of een verzoek van opdrachtgever, natuurlijke persoon, wordt ingediend tot het van toepassing verklaren van de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen, dan wel door beslaglegging, ondercuratelestelling of anderszins de beschikkingsbevoegdheid over zijn vermogen of delen ervan verliest, tenzij de curator of de bewindvoerder de uit de samenwerkingsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen als boedelschuld erkent en voldoet. Door beëindiging worden alle vorderingen van MF Horeca ineens en ten volle opeisbaar. MF Horeca houdt alsdan recht op volledige schadevergoeding, inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.

4. In geval van opzegging, beëindiging of ontbinding van de samenwerking of (een voorgenomen) overdracht van de onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW, is opdrachtgever verplicht alle payrollmedewerkers die - op de dag waarop de samenwerking eindigt of de dag waarop de onderneming wordt overgedragen - door MF Horeca aan opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld (waaronder begrepen payrollmedewerkers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn) een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor dezelfde functie en tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden, met behoud van de door payroll medewerkers opgebouwde rechten. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle kosten en schade van MF Horeca indien opdrachtgever payrollmedewerkers geen of geen gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aanbiedt en/of de payrollmedewerkers voor rekening van MF Horeca blijven. Opdrachtgever is verplicht binnen één week na beëindiging van de samenwerking aan MF Horeca schriftelijk te bevestigen dat met alle payrollmedewerkers een nieuwe arbeidsovereenkomst is afgesloten.
5. Het is opdrachtgever niet toegestaan om, indien MF Horeca of opdrachtgever de samenwerking heeft beëindigd, tijdens de opzegtermijn de relatie met payrollmedewerker(s) op te zeggen. Ingeval van arbeidsongeschiktheid die intreedt of voortduurt na opzegging van de arbeidsrelatie en/of samenwerkingsovereenkomst, zullen de reguliere en/of contracturen op de overeengekomen wijze aan opdrachtgever in rekening worden gebracht.
6. Indien opdrachtgever een overeenkomst sluit of gaat sluiten of anderszins zaken doet met een andere onderneming die payrolldiensten voor opdrachtgever verricht of zal verrichten, is MF Horeca gerechtigd de samenwerkingsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Lid 3 van onderhavig artikel is alsdan van overeenkomstige toepassing. Ingeval van onmiddellijke beëindiging zullen alle vorderingen van MF Horeca ineens en ten volle opeisbaar zijn.
7. Teneinde een eventueel openstaande vordering van MF Horeca op opdrachtgever te verminderen, kan opdrachtgever worden gehouden de door payrollmedewerkers opgebouwde doch niet genoten vakantierechten en vakantietoeslag per het einde van de samenwerkingsovereenkomst van MF Horeca over te nemen. Overdracht van reserveringen is enkel mogelijk met instemming van de payrollmedewerkers.

Artikel 34. Het aangaan van een arbeidsverhouding met een payrollmedewerker

1. Het is de opdrachtgever toegestaan rechtstreeks een arbeidsverhouding aan te gaan met een payrollmedewerker mits wordt voldaan aan de in dit artikel bepaalde voorwaarden.
2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de payrollmedewerker aan te gaan brengt MF Horeca hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft.
3. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met een payrollmedewerker aangaan zolang de uitzendovereenkomst tussen de medewerker en MF Horeca niet rechtsgeldig is geëindigd.
4. Het is de opdrachtgever niet toegestaan een dienstverband met een payrollkracht aan te gaan of een payrollkracht onder te brengen bij een andere payrollorganisatie zolang de samenwerking tussen MF Horeca en de opdrachtgever nog geen 6 maanden heeft geduurd. Indien de opdrachtgever desondanks een arbeidsverhouding aangaat met een of meerdere payrollkrachten en/of een of meerdere payrollwerknemers onderbrengt bij een andere payrollorganisatie is de opdrachtgever aan MF Horeca een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding bedraagt per payrollkracht 25% van het laatst geldende opdrachtgeverstarief over 1040 uren minus de – op basis van de opdracht – reeds door die payrollmedewerker gewerkte uren.
5. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een medewerker verstaan:
 - het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de medewerker voor hetzelfde of ander werk;
 - het aanstellen van de medewerker als ambtenaar voor hetzelfde of ander werk;
 - het ter beschikking laten stellen van de betreffende medewerker aan de opdrachtgever door een derde voor hetzelfde of ander werk;
 - het aangaan van een arbeidsverhouding door de medewerker met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander.
6. De opdrachtgever is bekend met de wet- en regelgeving met betrekking tot opvolgend werkgeverschap. Alle daaruit voortvloeiende verplichtingen worden door de opdrachtgever aanvaard. De opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor het doen van onderzoek naar het arbeidsverleden van de payrollmedewerker. Ook is de opdrachtgever zelf verantwoordelijk voor het beoordelen van het arbeidsverleden van de payrollmedewerker. MF Horeca staat niet in voor de volledigheid en juistheid van de door haar verstrekte informatie omdat MF Horeca ook afhankelijk is van de door de payrollmedewerker verstrekte informatie.

Artikel 35. Uitzendkracht/payrollkracht

1. De bepalingen in dit hoofdstuk gelden ook in de situatie dat een medewerker als uitzendkracht ter beschikking is gesteld aan de opdrachtgever maar, nadat de

medewerker bij MF Horeca in dienst is getreden, wettelijke gezien aangemerkt moet worden als payrollkracht.

2. Zodra dit is vastgesteld zullen de arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden aangepast en zal het opdrachtgevers tarief opnieuw worden berekend aan de hand van dit hoofdstuk. De opdrachtgever is het nieuwe tarief verschuldigd vanaf het moment dat de medewerker is aangemerkt als payrollkracht.
3. Eventuele schade die MF Horeca lijdt als gevolg van het feit dat de arbeidsvoorwaarden van een medewerker, op grond van lid van 1 van dit artikel, met terugwerkende kracht moeten worden aangepast, komt voor rekening van opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart MF Horeca tegen aanspraken van de medewerker of derden.

Hoofdstuk 3 Digitale processen

Artikel 36. Definities digitale processen

Voor dit hoofdstuk gelden de volgende definities:

1. Digitale Processen: de technische middelen waarvan MF Horeca bij de uitvoering van haar diensten gebruik maakt en waartoe de opdrachtgever in dit kader (direct of indirect) toegang krijgt. Het gaat hierbij onder meer internetportals, (interactieve) websites, computersystemen, tijdregistratiesystemen, software, koppelingen (api's), applicaties (apps) en e-mail.
2. Gegevens en Bestanden: alle door of namens MF Horeca via de digitale processen beschikbaar gestelde informatie, teksten, getallen, (persoons)gegevens, bestanden, HTML codes, afbeeldingen, formats, logo's, merken, beeld- en/of geluidsmateriaal, ieder ander materiaal, software enzovoorts, dit in de ruimste zin van het woord, inclusief het ontwerp, de selectie en de rangschikking hiervan..
3. Gebruikersnaam: de verstrekt of zelfgekozen naam waarmee de opdrachtgever toegang krijgt tot de digitale processen.
4. Toegangscode: een combinatie van letters, cijfers en/of leestekens waarmee de opdrachtgever in combinatie met zijn gebruikersnaam toegang krijgt tot de digitale processen.

Artikel 37. Digitale processen en werkwijze

1. Ten behoeve van communicatie, gegevensuitwisseling en het verrichten van (rechts) handelingen (zoals digitale accordering) in het kader van de dienstverlening van MF Horeca en de opdrachtgever kan gebruik worden gemaakt van digitale processen. De opdrachtgever ontvangt in dat geval van MF Horeca een toegangscode (en eventueel een gebruikersnaam) , waarmee hij kan inloggen. Rechtshandelingen worden – in afwijking van het bepaalde in artikel 3:15a leden 2 en 3 en artikel 6:227a lid 1 BW – verricht via de digitale processen en de daarbij door MF Horeca gestelde voorschriften.
2. De registratie van via digitale processen uitgewisselde informatie en verrichte (rechts) handelingen in of door middel van de digitale processen is bepalend wat betreft de inhoud en het tijdstip van de ontvangst en/of verzending van de informatie en de verrichte (rechts)handeling.

Artikel 38. Gebruik gebruikersnaam en toegangscode

1. De opdrachtgever garandeert dat de door gebruikte gebruikersnaam en toegangscode uitsluitend aan bevoegde medewerkers van de opdrachtgever bekend worden gemaakt en gebruikt worden. Het is de opdrachtgever niet toegestaan derden (niet zijnde de hiervoor genoemde bevoegde medewerkers) in te laten loggen. De opdrachtgever is volledig aansprakelijk voor het gebruik van zijn gebruikersnaam en toegangscode, ongeacht of dit gebruik met of zonder zijn toestemming gebeurt. (Rechts)handelingen die, volgend op een inlog met de aan de opdrachtgever verstrekte gebruikersnaam en de toegangscode, worden verricht, worden als door de opdrachtgever verrichte (rechts) handelingen beschouwd, ook indien de opdrachtgever stelt dat deze ten onrechte en/of door een niet bevoegde medewerker of derde zijn verricht.

2. De opdrachtgever zal MF Horeca direct informeren over eventueel misbruik van de aan hem verstrekte gebruikersnaam en toegangscode.
3. De opdrachtgever is gehouden op passende maatregelen te treffen ten aanzien van juist en ongestoord gebruik van en voorkoming van schade aan de digitale processen, inclusief de hierin vervatte gegevens en bestanden. Het is de opdrachtgever niet toegestaan met diens gebruik van de digitale processen hinder te veroorzaken voor MF Horeca of derden.
4. Indien MF Horeca hiertoe verzoekt zal de opdrachtgever zijn medewerking verlenen aan de inrichting en beschikbaarstelling van de digitale processen aan de opdrachtgever.
5. De opdrachtgever en MF Horeca dragen ieder hun eigen kosten van gebruik en beschikbaarstelling van de digitale processen tenzij anders afgesproken.
6. De opdrachtgever is gehouden de digitale processen te gebruiken overeenkomstig de toepasselijke wet- en regelgeving en de daarvoor door MF Horeca verstrekte voorschriften en instructies, inclusief eventuele wijzigingen of aanvullingen. MF Horeca kan op verzoek van de opdrachtgever ondersteuning geven bij het gebruik van de digitale processen, maar daartoe bestaat geen verplichting. In ieder geval geldt dat de opdrachtgever zich, voordat deze zich tot MF Horeca wendt met een verzoek tot ondersteuning, eerst zelf dient te hebben ingespannen eventuele vragen te beantwoorden aan de hand van de verstrekte voorschriften en instructies.
7. Indien de opdrachtgever de digitale processen niet overeenkomstig de gegeven voorschriften en instructies gebruikt, heeft MF Horeca – onverminderd haar overige rechten – het recht het gebruik van de digitale processen op te schorten of definitief stop te zetten. Indien MF Horeca in verband met haar dienstverlening aan de opdrachtgever meer kosten moet maken of meer tijd moet besteden als gevolg van onjuist gebruik van digitale processen door de opdrachtgever, behoudt MF Horeca zich het recht voor extra kosten in rekening te brengen.

Artikel 39. Virusprotectie en beveiliging

1. Alle activiteiten die de opdrachtgever via de digitale processen verricht dienen vrij te zijn van virussen, worms, bots, Trojaanse paarden of andere programmatuur die geautomatiseerde werken, Bestanden of gegevens kunnen beschadigen, onbruikbaar of ontoegankelijk kunnen maken, kunnen wissen of zich kunnen toe-eigenen. Daarnaast is het de opdrachtgever niet toegestaan de digitale processen te verstoren met behulp van virussen, worms, bots, Trojaanse paarden of andere programmatuur die geautomatiseerde werken, bestanden of gegevens kunnen beschadigen, onbruikbaar of ontoegankelijk kunnen maken, kunnen wissen of zich kunnen toe-eigenen.
2. De opdrachtgever is gehouden zorg te dragen voor een goede virusprotectie ten aanzien van alle door hem gebruikte middelen, gegevens en bestanden. De opdrachtgever dient daarnaast zijn computersysteem dusdanig te beveiligen dat derden geen ongeautoriseerde toegang tot dit systeem kunnen krijgen.

Artikel 40. Toegang digitale processen, storings en onderbrekingen

1. MF Horeca zal zich inspannen eventuele technische tekortkomingen, onderbrekingen en/of storings in de toegang tot de digitale processen zo spoedig mogelijk te verhelpen. MF Horeca kan echter niet garanderen dat haar digitale processen te allen tijde en zonder onderbrekingen en/of storings toegankelijk zijn en kan daarom niet aansprakelijk worden gesteld voor schade ten gevolge van technische tekortkomingen, onderbrekingen en/of storings in de toegang tot de digitale processen. Daarnaast is MF Horeca niet aansprakelijk voor mogelijke nadelige interferenties van de digitale processen met het systeem en/of de software van de opdrachtgever dan wel derden.
2. MF Horeca is gerechtigd de digitale processen al dan niet tijdelijk buiten gebruik te stellen, te beperken en/of te beëindigen zonder alsdan op enigerlei wijze aansprakelijk te kunnen worden gesteld voor de hieruit voortvloeiende schade.

Artikel 41. Intellectueel eigendomsrecht digitale processen

1. De opdrachtgever is zich ervan bewust dat de digitale processen inclusief de hierin vervatte gegevens en bestanden eigendom zijn van MF Horeca en/of derden en dat deze worden beschermd door de toepasselijke wetgeving met betrekking tot onder meer intellectuele eigendomsrechten (waaronder auteursrechten, naburige rechten, octrooien, databankrechten en merkenrechten).
2. MF Horeca verleent de opdrachtgever uitsluitend het recht de digitale processen inclusief de hierin vervatte gegevens en bestanden te gebruiken voor communicatie, gegevensuitwisseling en het verrichten van (rechts)handelingen (zoals digitale accordering) in het kader van de dienstverlening van MF Horeca aan de opdrachtgever en ten behoeve van zijn interne bedrijfsprocessen. Bij het eindigen van de dienstverlening van MF Horeca aan de opdrachtgever eindigt het gebruiksrecht van rechtswege. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de digitale processen inclusief de hierin vervatte gegevens en bestanden op enigerlei wijze aan derden ter beschikking te stellen of ten behoeve van derden te gebruiken.
3. Niets in deze algemene voorwaarden in de digitale processen inclusief de hierin vervatte gegevens en bestanden is bedoeld om enig intellectueel eigendomsrecht aan de opdrachtgever te verlenen of over te dragen. De opdrachtgever zal zich onthouden van handelingen waarmee inbreuk wordt gemaakt op enig intellectueel eigendomsrecht.
4. Het is de opdrachtgever niet toegestaan eventuele vermeldingen en/of kennisgevingen met betrekking tot enig intellectueel eigendomsrecht te verwijderen, te verbergen, onleesbaar te maken of te wijzigen.
5. De intellectuele eigendomsrechten (waaronder auteursrechten, naburige rechten, octrooien en merkenrechten) van de opdrachtgever ten aanzien van door of namens hem beschikbaar gestelde gegevens en bestanden gaan door de beschikbaarstelling daarvan in de digitale processen niet over op MF Horeca.
6. Door de beschikbaarstelling van gegevens en bestanden in de digitale processen aanvaardt de Opdrachtgever het risico dat derden deze gegevens en bestanden (onrechtmatig) gebruiken of misbruiken, dit zonder dat hij MF Horeca daarvoor op enigerlei wijze aansprakelijk kan stellen.

7. De opdrachtgever vrijwaart MF Horeca volledig voor alle mogelijke vorderingen van derden op enigerlei wijze voortvloeiend uit en/of verband houdende met:
 - de beschikbaarstelling en/of het gebruik van gegevens en bestanden in de digitale processen; en/of
 - de beschikbaarstelling en/of het gebruik van gegevens en bestanden van de opdrachtgever.

De opdrachtgever vergoedt de in verband met dergelijke vorderingen door MF Horeca gemaakte kosten (met inbegrip van daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand).

Artikel 42. Controle

1. Om de kwaliteit van de digitale processen en/of diensten zo goed mogelijk te waarborgen kan MF Horeca steekproeven laten uitvoeren.
2. MF Horeca kan de hiervoor genoemde steekproeven uit laten voeren door één of meerdere door haar geselecteerde derden waartoe deze derden toegang krijgen tot de via de digitale processen verstrekte gegevens en bestanden. De opdrachtgever erkent door de verstrekking van gegevens en bestanden via de digitale processen expliciet hiermee in te stemmen. MF Horeca zal de door haar ingeschakelde derden verplichten geheimhouding te betrachten ten aanzien van de gegevens en bestanden.

Artikel 43. Zaken op locatie en bruikleen zaken

Indien ten behoeve van de digitale processen zaken op locatie van de opdrachtgever of een door de opdrachtgever aangewezen derde worden geplaatst en/of zaken in bruikleen worden gegeven, geldt het volgende:

1. de opdrachtgever is gehouden voor eigen rekening zorg te dragen voor zaken als aansluitingen op elektra, netwerkverbindingen en opstelplaats.
2. de opdrachtgever dient ervoor zorg te dragen dat de zaken worden onderhouden volgens de verstrekte gebruiksinstructies.
3. beschadiging, verlies of diefstal van de in bruikleen gegeven zaken komt voor rekening en risico van de opdrachtgever.
4. indien de zaken niet naar behoren functioneren en dienen te worden gerepareerd of hersteld, komen de hiermee gepaard gaande kosten voor rekening van MF Horeca tenzij:
 - de zaken naar het oordeel van MF Horeca op oneigenlijke en/of onoordeelkundige wijze zijn gebruikt door de opdrachtgever, diens personeel, de medewerkers en/of derden;
 - de opdrachtgever zonder schriftelijke toestemming van MF Horeca werkzaamheden aan de zaken heeft verricht of doen verrichten.
5. het gebruiksrecht op de zaken eindigt, tenzij terzake een eerdere datum is overeengekomen, met het eindigen van de dienstverlening van MF Horeca aan de Opdrachtgever.
6. de opdrachtgever dient de in bruikleen gegeven zaken alsdan op zijn kosten in goede staat aan de MF Horeca te retourneren. Indien de in bruikleen gegeven zaken niet, niet tijdig, niet volledig en/of niet in goede staat aan MF Horeca worden geretourneerd, komen de kosten van vervanging van de zaken voor rekening van de opdrachtgever.

