

ALGEMENE VOORWAARDEN FLEXCAREERS B.V.

Versie: augustus 2026

Artikel 1 – Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **FlexCareers:** FlexCareers B.V., ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 96723270.
2. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke persoon handelend in de uitoefening van een beroep of bedrijf, dan wel rechtspersoon, die met FlexCareers een overeenkomst aangaat of aan FlexCareers verzoekt één of meer professionals ter beschikking te stellen.
3. **Professional:** iedere natuurlijke persoon die door of via FlexCareers bij een opdrachtgever wordt ingezet, waaronder begrepen uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers en andere door FlexCareers ter beschikking gestelde arbeidskrachten.
4. **Opdracht:** iedere overeenkomst tussen FlexCareers en opdrachtgever betreffende onder meer het werven, selecteren, uitzenden, detacheren of anderszins ter beschikking stellen van professionals.
5. **Terbeschikkingstelling:** het door FlexCareers ter beschikking stellen van een professional aan opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten.
6. **Werkzaamheden:** alle door de professional voor of bij opdrachtgever uit te voeren werkzaamheden.
7. **Inlenersbeloning/gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden:** de arbeidsvoorwaarden die op grond van wetgeving en/of de toepasselijke cao aan de professional moeten worden toegekend op basis van de bij opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden.
8. **Schriftelijk:** communicatie per brief, e-mail of een ander elektronisch communicatiemiddel waarvan de inhoud kan worden opgeslagen en gereproduceerd.

Artikel 2 – Toepasselijkheid

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes, opdrachten, overeenkomsten en overige rechtsverhoudingen tussen FlexCareers en opdrachtgever.
2. Deze voorwaarden zijn eveneens van toepassing op vervolgoopdrachten en toekomstige opdrachten tussen dezelfde partijen.
3. De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen, tenzij FlexCareers deze schriftelijk heeft aanvaard.
4. Afwijkingen van deze algemene voorwaarden zijn uitsluitend geldig indien deze schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen.
5. Indien een bepaling van deze algemene voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, blijven de overige bepalingen volledig van kracht. Partijen zullen de betreffende bepaling vervangen door een geldige bepaling die zoveel mogelijk aansluit bij doel en strekking van de oorspronkelijke bepaling.
6. Bij strijdigheid tussen de overeenkomst van opdracht en deze algemene voorwaarden, prevaleert de overeenkomst van opdracht.

Artikel 3 – Aanbiedingen en totstandkoming

1. Alle aanbiedingen en offertes van FlexCareers zijn vrijblijvend, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is vermeld.
2. Een overeenkomst komt tot stand zodra: a. opdrachtgever een aanbod van FlexCareers schriftelijk aanvaardt;
b. FlexCareers de opdracht schriftelijk bevestigt; of
c. FlexCareers met instemming van opdrachtgever feitelijk met de uitvoering van de opdracht begint.
3. Mondeling gemaakte afspraken binden FlexCareers uitsluitend nadat deze schriftelijk door FlexCareers zijn bevestigd.
4. Een aanbod voor een specifieke professional geldt zolang deze professional beschikbaar is. FlexCareers kan niet garanderen dat een voorgestelde professional beschikbaar blijft zolang nog geen definitieve opdracht is overeengekomen.

Artikel 4 – Uitvoering van de opdracht

1. FlexCareers spant zich in om een professional ter beschikking te stellen die, op basis van de door opdrachtgever verstrekte informatie, zo goed mogelijk aansluit bij de functie, doelgroep, werkomgeving en gevraagde competenties.
2. De verplichtingen van FlexCareers hebben het karakter van een inspanningsverbintenis, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk een resultaat is overeengekomen.
3. FlexCareers bepaalt, binnen de overeengekomen opdracht en met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving, welke professional wordt voorgesteld of ingezet.
4. FlexCareers is gerechtigd een voorgestelde of ingezette professional te vervangen indien dit noodzakelijk is wegens ziekte, uitdientstreding, beschikbaarheid, kwaliteit, veiligheid, wettelijke vereisten of andere omstandigheden.
5. FlexCareers garandeert niet dat bij ziekte, uitval of beëindiging van een inzet onmiddellijk een vervangende professional beschikbaar is.
6. Opdrachtgever verstrekt FlexCareers tijdig alle informatie die redelijkerwijs noodzakelijk is om een passende professional te selecteren en de opdracht correct uit te voeren.

Artikel 5 – Verplichtingen van opdrachtgever

1. Opdrachtgever verstrekt vóór aanvang van de werkzaamheden volledige en juiste informatie over onder meer: a. functie en werkzaamheden;
b. vereiste opleiding, ervaring en competenties;
c. doelgroep en zorgzwaarte;
d. werkplek en locatie;
e. werktijden, roosters, bereikbaarheids- en slaapdiensten;
f. eventuele bijzondere risico's;
g. benodigde registraties, diploma's, certificaten en verklaringen;
h. de toepasselijke cao en arbeidsvoorwaarden; en
i. alle overige informatie die relevant is voor een veilige en correcte uitvoering van de werkzaamheden.
2. Opdrachtgever draagt er zorg voor dat de professional uitsluitend werkzaamheden verricht die passen binnen de overeengekomen functie, bevoegdheden en bekwaamheden.
3. Indien de werkzaamheden, omstandigheden of verantwoordelijkheden wezenlijk veranderen, meldt opdrachtgever dit onmiddellijk aan FlexCareers.
4. Opdrachtgever behandelt de professional op dezelfde zorgvuldige en respectvolle wijze als eigen medewerkers in een vergelijkbare positie.

5. Opdrachtgever onthoudt zich van discriminatie, intimidatie, agressie, ongewenst gedrag of iedere andere handelwijze die strijdig is met toepasselijke wet- en regelgeving of een veilige werkomgeving.
6. Opdrachtgever stelt FlexCareers onmiddellijk op de hoogte van incidenten, klachten, geweldsincidenten, calamiteiten of andere gebeurtenissen die betrekking hebben op een door FlexCareers ingezette professional.

Artikel 6 – Arbeidsvoorwaarden en informatieplicht opdrachtgever

1. Opdrachtgever verstrekt FlexCareers vóór aanvang van iedere terbeschikkingstelling tijdig, volledig en juist alle informatie die noodzakelijk is om de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en beloning van de professional vast te stellen.
2. Daaronder vallen voor zover relevant onder meer: a. toepasselijke cao; b. functie en functiegroep; c. salarisschaal en periodiek; d. arbeidsduur; e. toeslagen en onregelmatigheidstoeslagen; f. overwerkregelingen; g. feestdagenregelingen; h. verlofregelingen; i. kostenvergoedingen; j. eindejaarsuitkering, bonus of andere structurele arbeidsvoorwaarden; en k. overige arbeidsvoorwaarden die relevant zijn voor de vaststelling van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.
3. Opdrachtgever informeert FlexCareers onmiddellijk en schriftelijk wanneer de verstrekte arbeidsvoorwaarden gedurende de inzet wijzigen.
4. FlexCareers is gerechtigd de tarieven met terugwerkende kracht aan te passen indien achteraf blijkt dat door onjuiste, onvolledige of te laat verstrekte informatie van opdrachtgever een hogere beloning of andere arbeidsvoorwaarde aan de professional verschuldigd is.
5. Alle daaruit voortvloeiende aanvullende loonkosten, werkgeverslasten en overige kosten mogen aan opdrachtgever worden doorberekend.
6. Opdrachtgever vrijwaart FlexCareers voor aanspraken die rechtstreeks voortvloeien uit onjuiste of onvolledige informatie van opdrachtgever over de bij opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden, voor zover deze aanspraken aan opdrachtgever zijn toe te rekenen.

Artikel 7 – Zorgspecifieke eisen en geschiktheid

1. FlexCareers beoordeelt professionals voorafgaand aan inzet op basis van de voor de betreffende opdracht bekende functie-eisen en de door de professional aangeleverde informatie en documenten.
2. Voor zover relevant kan FlexCareers onder meer diploma's, identiteitsgegevens, werkervaring, referenties, VOG, BIG-registratie en andere beroeps- of kwaliteitsregistraties controleren.
3. Opdrachtgever blijft verantwoordelijk voor de verplichtingen die op hem als zorgaanbieder of zorgorganisatie rusten, waaronder voor zover toepasselijk de wettelijke vergewisplicht.
4. Opdrachtgever stelt FlexCareers vooraf schriftelijk op de hoogte indien voor een opdracht specifieke wettelijke, contractuele of interne eisen gelden.
5. Een professional mag uitsluitend voorbehouden of risicovolle handelingen uitvoeren indien hij of zij daartoe bevoegd én bekwaam is en aan de toepasselijke wettelijke en professionele eisen wordt voldaan.

6. Opdrachtgever blijft verantwoordelijk voor de organisatie, kwaliteit, protocollen en inrichting van de zorgverlening binnen zijn instelling.

Artikel 8 – Leiding, toezicht en werkomstandigheden

1. Gedurende de terbeschikkingstelling worden de werkzaamheden uitgevoerd onder leiding en toezicht van opdrachtgever, voor zover dit voortvloeit uit de aard van de terbeschikkingstelling.
2. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek en voor naleving van de toepasselijke arbeidsomstandighedenwetgeving.
3. Opdrachtgever verstrekt de professional vóór aanvang van de werkzaamheden voldoende informatie en instructies over:
 - a. huisregels en protocollen;
 - b. cliënt- en patiëntveiligheid;
 - c. agressie- en veiligheidsbeleid;
 - d. bedrijfshulpverlening en noodprocedures;
 - e. infectiepreventie;
 - f. privacy en informatiebeveiliging; en
 - g. overige relevante arbeidsrisico's.
4. Opdrachtgever verstrekt kosteloos alle persoonlijke beschermingsmiddelen, hulpmiddelen en faciliteiten die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden veilig uit te voeren, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
5. Indien de professional naar het redelijke oordeel van FlexCareers of de professional niet veilig kan werken, mag de uitvoering van de werkzaamheden worden opgeschort totdat de onveilige situatie is verholpen.

Artikel 9 – Arbeidstijden en roosters

1. Opdrachtgever houdt bij de planning van de professional rekening met de Arbeidstijdenwet, de toepasselijke cao, de arbeidsovereenkomst van de professional en andere relevante regelgeving.
2. Roosters en wijzigingen daarin worden tijdig aan FlexCareers en de professional doorgegeven.
3. Opdrachtgever mag de professional niet zonder voorafgaande toestemming van FlexCareers structureel meer uren laten werken dan overeengekomen.
4. Overwerk, onregelmatige diensten, slaapdiensten, bereikbaarheidsdiensten en werkzaamheden op feestdagen worden tegen het daarvoor geldende tarief gefactureerd.
5. Indien een dienst uitloopt als gevolg van omstandigheden bij opdrachtgever, wordt de daadwerkelijk gewerkte tijd in rekening gebracht.

Artikel 10 – Urenregistratie

1. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor een tijdige en correcte goedkeuring van de daadwerkelijk gewerkte uren.
2. De urenregistratie van FlexCareers, een door opdrachtgever goedgekeurde urenstaat of een door partijen gebruikt digitaal registratiesysteem geldt als uitgangspunt voor de facturatie.
3. Opdrachtgever controleert de geregistreerde uren binnen de door FlexCareers aangegeven termijn.
4. Indien opdrachtgever niet tijdig reageert op een urenregistratie, is FlexCareers gerechtigd de geregistreerde uren als correct te beschouwen, behoudens aantoonbare fouten.
5. Pauzes, reistijd, slaapdiensten, bereikbaarheidsdiensten en overige uren worden verwerkt overeenkomstig de gemaakte afspraken en toepasselijke arbeidsvoorwaarden.

Artikel 11 – Tarieven

1. Opdrachtgever is het tussen partijen overeengekomen tarief verschuldigd voor ieder door een professional gewerkt of anderszins volgens de overeenkomst declarabel uur.
2. Alle tarieven zijn exclusief btw en andere van overheidswege opgelegde heffingen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.
3. Het tarief kan onder meer worden aangepast indien sprake is van:
 - a. een cao-verhoging;
 - b. stijging van het loon of andere arbeidsvoorwaarden van de professional;
 - c. wijziging van sociale premies, pensioenpremies of werkgeverslasten;
 - d. wijzigingen in wet- en regelgeving;
 - e. wijziging van de functie of werkzaamheden; of
 - f. door opdrachtgever verstrekte informatie waaruit blijkt dat een andere beloning moet worden toegepast.
4. Voor zover een tariefwijziging rechtstreeks voortvloeit uit wettelijke, cao- of arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen, is FlexCareers gerechtigd deze vanaf het moment waarop de onderliggende wijziging ingaat door te berekenen.
5. Overige tariefwijzigingen worden vooraf aan opdrachtgever medegedeeld.

Artikel 12 – Annulering van diensten

1. Opdrachtgever kan een geplande dienst uitsluitend annuleren overeenkomstig de tussen partijen overeengekomen annuleringsvoorwaarden.
2. Indien geen afzonderlijke annuleringsregeling is overeengekomen, geldt:
 - a. annulering meer dan 48 uur vóór aanvang van de dienst: kosteloos;
 - b. annulering tussen 24 en 48 uur vóór aanvang: 50% van de geplande uren;
 - c. annulering minder dan 24 uur vóór aanvang: 100% van de geplande uren.
3. Indien op grond van wet, cao of arbeidsovereenkomst een hoger bedrag aan de professional moet worden doorbetaald, is FlexCareers gerechtigd de daarmee samenhangende kosten aan opdrachtgever door te berekenen.
4. Een annulering is pas geldig wanneer deze FlexCareers aantoonbaar heeft bereikt.
5. Indien opdrachtgever een reeds aangevangen dienst voortijdig beëindigt zonder dat dit aan de professional is toe te rekenen, mag FlexCareers de oorspronkelijk overeengekomen dienst in rekening brengen voor zover FlexCareers de professional daarvoor moet doorbetalen.

Artikel 13 – Facturering en betaling

1. FlexCareers factureert op basis van de geregistreerde uren en overige verschuldigde bedragen.
2. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen geldt een betalingstermijn van veertien dagen na factuurdatum.
3. Opdrachtgever is niet gerechtigd betalingen op te schorten of bedragen te verrekenen zonder schriftelijke toestemming van FlexCareers.
4. Bezwaren tegen een factuur moeten binnen veertien dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd aan FlexCareers worden gemeld. Een bezwaar schort de betalingsverplichting niet op voor het niet-betwiste gedeelte.
5. Bij overschrijding van de betalingstermijn is opdrachtgever zonder nadere ingebrekestelling in verzuim en is de wettelijke handelsrente verschuldigd.
6. Alle redelijke gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten die FlexCareers maakt ter inning van haar vordering komen voor rekening van opdrachtgever, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke regels.
7. FlexCareers mag bij structurele betalingsachterstanden een voorschot, waarborgsom of andere zekerheid verlangen.

8. FlexCareers is gerechtigd de dienstverlening op te schorten indien opdrachtgever opeisbare facturen niet tijdig betaalt.

Artikel 14 – Rechtstreekse arbeidsrelatie met de professional

1. Het staat opdrachtgever en de professional vrij om, met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving, rechtstreeks een arbeidsverhouding met elkaar aan te gaan.
2. Opdrachtgever informeert FlexCareers vooraf wanneer hij voornemens is een door FlexCareers voorgestelde of ter beschikking gestelde professional rechtstreeks in dienst te nemen of anderszins rechtstreeks voor zich te laten werken.
3. Indien tussen FlexCareers en opdrachtgever een redelijke vergoeding is overeengekomen voor door FlexCareers verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving, selectie of opleiding van de professional, blijft opdrachtgever deze vergoeding verschuldigd voor zover dit wettelijk is toegestaan.
4. Een eventuele vergoeding mag geen verboden belemmering vormen voor de totstandkoming van een arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en professional.
5. Indien partijen hiervoor afzonderlijke overname- of wervingstarieven zijn overeengekomen, gelden die afspraken voor zover deze verenigbaar zijn met dwingend recht.

Artikel 15 – Geheimhouding en privacy

1. Partijen behandelen alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van de samenwerking ontvangen als strikt vertrouwelijk.
2. Opdrachtgever draagt er zorg voor dat de professional uitsluitend toegang krijgt tot cliënt-, patiënt-, personeels- en bedrijfsgegevens voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden.
3. Opdrachtgever geeft de professional duidelijke instructies over privacy, dossiergebruik, geheimhouding en informatiebeveiliging binnen de organisatie.
4. Partijen verwerken persoonsgegevens in overeenstemming met de Algemene verordening gegevensbescherming en overige toepasselijke privacywetgeving.
5. Indien de aard van de samenwerking dit vereist, sluiten partijen een afzonderlijke verwerkersovereenkomst of gegevensuitwisselingsovereenkomst.
6. De geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van de opdracht bestaan.

Artikel 16 – Klachten over een professional

1. Opdrachtgever meldt klachten over het functioneren van een professional zo spoedig mogelijk bij FlexCareers.
2. Klachten worden voldoende concreet en feitelijk onderbouwd, zodat FlexCareers de klacht zorgvuldig kan onderzoeken.
3. Opdrachtgever stelt FlexCareers in de gelegenheid de professional te horen en de situatie te onderzoeken.
4. Bij ernstige veiligheids-, integriteits- of kwaliteitsrisico's kan FlexCareers besluiten de professional onmiddellijk van de opdracht terug te trekken.
5. Opdrachtgever mag een professional bij een acuut en aantoonbaar veiligheidsrisico tijdelijk van werkzaamheden ontheffen, mits FlexCareers onmiddellijk wordt geïnformeerd.
6. Een klacht ontslaat opdrachtgever niet automatisch van de verplichting om reeds verrichte werkzaamheden te betalen.

Artikel 17 – Aansprakelijkheid

1. FlexCareers is uitsluitend aansprakelijk voor directe schade die het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van FlexCareers.
2. FlexCareers is niet aansprakelijk voor schade die ontstaat doordat opdrachtgever onjuiste, onvolledige of te late informatie heeft verstrekt.
3. FlexCareers is evenmin aansprakelijk voor schade die voortvloeit uit: a. instructies of besluiten van opdrachtgever;
b. een onveilige of ondeugdelijke werkomgeving;
c. werkzaamheden die buiten de overeengekomen functie of bevoegdheden aan de professional zijn opgedragen;
d. fouten in door opdrachtgever gebruikte systemen, materialen, protocollen of hulpmiddelen;
of
e. omstandigheden waarop FlexCareers redelijkerwijs geen invloed kan uitoefenen.
4. FlexCareers is niet aansprakelijk voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, bedrijfsschade, omzet- of winstderving en reputatieschade, tenzij dwingend recht anders bepaalt.
5. Voor zover FlexCareers aansprakelijk is, is de totale aansprakelijkheid per gebeurtenis of reeks samenhangende gebeurtenissen beperkt tot het bedrag dat onder de toepasselijke aansprakelijkheidsverzekering van FlexCareers wordt uitgekeerd, vermeerderd met het toepasselijke eigen risico.
6. Indien om welke reden dan ook geen verzekeringsuitkering plaatsvindt, is de aansprakelijkheid van FlexCareers beperkt tot het bedrag dat opdrachtgever gedurende de drie maanden voorafgaand aan de schadeveroorzakende gebeurtenis voor de betreffende professional of opdracht aan FlexCareers heeft betaald, met een maximum van €25.000.
7. De beperkingen in dit artikel gelden niet voor zover de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de bedrijfsleiding van FlexCareers en voor zover beperking van aansprakelijkheid wettelijk niet is toegestaan.
8. Opdrachtgever meldt een schadegeval zo spoedig mogelijk schriftelijk aan FlexCareers en verstrekt alle relevante informatie die noodzakelijk is voor beoordeling van het schadegeval.

Artikel 18 – Aansprakelijkheid en vrijwaring opdrachtgever

1. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de feitelijke werkomstandigheden en voor instructies die gedurende de werkzaamheden aan de professional worden gegeven.
2. Opdrachtgever vrijwaart FlexCareers, voor zover wettelijk toegestaan, tegen aanspraken van derden die voortvloeien uit handelen of nalaten van opdrachtgever of uit omstandigheden waarvoor opdrachtgever verantwoordelijk is.
3. Deze vrijwaring geldt niet voor zover de betreffende schade rechtstreeks is veroorzaakt door een toerekenbare tekortkoming van FlexCareers.
4. Opdrachtgever draagt zorg voor passende aansprakelijkheidsverzekeringen die aansluiten bij de aard en omvang van zijn activiteiten.

Artikel 19 – Ziekte, uitval en vervanging

1. Bij ziekte of onverwachte uitval van een professional informeert FlexCareers opdrachtgever zo spoedig mogelijk nadat FlexCareers daarvan kennis heeft genomen.
2. FlexCareers zal zich redelijkerwijs inspannen om vervanging te organiseren wanneer opdrachtgever dit wenst.
3. FlexCareers garandeert niet dat vervanging beschikbaar is, in het bijzonder niet bij specialistische functies, crisissituaties of aanvragen op korte termijn.

4. Niet-gewerkte uren wegens ziekte worden niet aan opdrachtgever gefactureerd, tenzij uit de overeenkomst of toepasselijke regeling anders voortvloeit.

Artikel 20 – Opschorting en beëindiging

1. FlexCareers kan de uitvoering van een opdracht geheel of gedeeltelijk opschorten of beëindigen indien: a. opdrachtgever zijn verplichtingen niet nakomt; b. sprake is van een onveilige werksituatie; c. opdrachtgever facturen niet tijdig betaalt; d. de professional wordt ingezet buiten de overeengekomen functie of bevoegdheden; e. voortzetting strijdig zou zijn met wet- of regelgeving; of f. redelijkerwijs niet van FlexCareers kan worden verlangd dat de samenwerking wordt voortgezet.
2. FlexCareers mag een overeenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen indien opdrachtgever failliet wordt verklaard, surseance van betaling aanvraagt, zijn bedrijfsactiviteiten beëindigt of anderszins redelijkerwijs aannemelijk is dat opdrachtgever zijn verplichtingen niet meer kan nakomen.
3. Beëindiging laat reeds ontstane betalingsverplichtingen onverlet.
4. Voor lopende opdrachten gelden daarnaast de specifiek overeengekomen opzegtermijnen en beëindigingsvoorwaarden.

Artikel 21 – Overmacht

1. FlexCareers is niet gehouden tot nakoming van enige verplichting indien nakoming tijdelijk of blijvend onmogelijk of onevenredig bezwarend wordt als gevolg van een omstandigheid die redelijkerwijs buiten haar invloedssfeer ligt.
2. Onder overmacht kunnen onder meer worden verstaan: overheidsmaatregelen, epidemieën, pandemieën, ernstige vervoersproblemen, grootschalige ICT-storingen, stroomstoringen, stakingen, oorlog, terrorisme, natuurrampen en andere onvoorziene omstandigheden.
3. Ziekte of uitval van een individuele professional geldt niet zonder meer als overmacht, maar FlexCareers garandeert in dat geval geen onmiddellijke vervanging.
4. Indien een overmachtsituatie langer dan dertig dagen voortduurt, mogen beide partijen de nog niet uitgevoerde gedeelten van de overeenkomst schriftelijk beëindigen zonder schadelijktigheid.

Artikel 22 – Wet- en regelgeving en toelatingsstelsel

1. Partijen leven de voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten toepasselijke wet- en regelgeving na, waaronder voor zover van toepassing de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten.
2. FlexCareers zal voldoen aan de toelatings-, registratie- en overige verplichtingen die op haar als uitlener van toepassing zijn zodra en voor zover deze verplichtingen wettelijk gelden.
3. Opdrachtgever verleent alle redelijkerwijs noodzakelijke medewerking om FlexCareers in staat te stellen aan haar wettelijke verplichtingen te voldoen.
4. Opdrachtgever controleert, vanaf het moment waarop dit wettelijk van hem wordt verlangd, of FlexCareers bevoegd is arbeidskrachten ter beschikking te stellen.
5. Indien wijzigingen in wet- of regelgeving gevolgen hebben voor de uitvoering of kosten van een opdracht, treden partijen zo nodig in overleg over aanpassing van de uitvoering en/of tarieven.

Artikel 23 – Wijziging algemene voorwaarden

1. FlexCareers is gerechtigd deze algemene voorwaarden te wijzigen.
2. Wijzigingen worden schriftelijk of elektronisch aan opdrachtgever bekendgemaakt.
3. Bij wezenlijke wijzigingen gedurende een lopende opdracht worden deze niet eerder van toepassing dan nadat opdrachtgever daarvan een redelijke termijn vooraf in kennis is gesteld, tenzij onmiddellijke aanpassing noodzakelijk is vanwege dwingende wet- of regelgeving.
4. De meest actuele versie van de algemene voorwaarden kan door FlexCareers op haar website beschikbaar worden gesteld.

Artikel 24 – Toepasselijk recht en geschillen

1. Op alle rechtsverhoudingen tussen FlexCareers en opdrachtgever is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
2. Partijen zullen zich inspannen een geschil eerst in onderling overleg op te lossen.
3. Indien dit niet tot een oplossing leidt, wordt het geschil voorgelegd aan de volgens de Nederlandse wet bevoegde rechter in het arrondissement waarin FlexCareers statutair is gevestigd, voor zover een dergelijke forumkeuze wettelijk is toegestaan.

Artikel 25 – Slotbepalingen

1. Deze algemene voorwaarden zijn opgesteld ten behoeve van zakelijke opdrachtgevers van FlexCareers.
2. Voor de rechtsverhouding tussen FlexCareers en haar werknemers, uitzendkrachten of andere professionals gelden afzonderlijke arbeidsovereenkomsten, uitzendovereenkomsten, cao-bepalingen en/of andere toepasselijke afspraken.
3. Kopjes boven artikelen dienen uitsluitend ter leesbaarheid en hebben geen zelfstandige juridische betekenis.
4. In gevallen waarin deze voorwaarden niet voorzien, treden partijen met elkaar in overleg, waarbij de toepasselijke wet- en regelgeving en de aard van de overeenkomst leidend zijn.

FlexCareers B.V.

KvK: 96723270

BTW: NL867732714B01

E-mail: info@flexcareers.nl

Website: www.flexcareers.nl

Versie augustus 2026