



# SAB Recruitment Uitzendbureau

## Algemene voorwaarden

### 2026

Lage Dijk 16  
5705 BZ Helmond



Stichting Fonds Uitzendbranche





## Uittreksel Handelsregister Kamer van Koophandel<sup>®</sup>

---

**KvK-nummer** 93958366

---

**Pagina** 1 (van 1)

---

De onderneming / organisatie wil niet dat haar adresgegevens worden gebruikt voor ongevraagde postreclame en verkoop aan de deur.

---

### Onderneming

Handelsnaam	SAB Recruitment
Rechtsvorm	Eenmanszaak
Startdatum onderneming	01-06-2024 (datum registratie: 27-05-2024)
Activiteiten	SBI-code: 78201 - Activiteiten van uitzendbureaus SBI-code: 78100 - Arbeidsbemiddeling SBI-code: 78202 - Activiteiten van uitleenbureaus
Werkzame personen	1

---

### Vestiging

Vestigingsnummer	000059466251
Handelsnaam	SAB Recruitment
Bezoekadres	Lage Dijk 16, 5705BZ Helmond
E-mailadres	sabinastankiewicz@interia.pl
Datum vestiging	01-06-2024 (datum registratie: 27-05-2024)
Activiteiten	SBI-code: 78201 - Activiteiten van uitzendbureaus SBI-code: 78100 - Arbeidsbemiddeling SBI-code: 78202 - Activiteiten van uitleenbureaus Uitzendbureaus, Uitleenbureaus, Arbeidsbemiddeling
Werkzame personen	1

---

### Eigenaar

Naam	Stankiewicz, Sabina Malgorzata
Geboortedatum	26-10-1991
Datum in functie	01-06-2024 (datum registratie: 27-05-2024)

---

Uittreksel is vervaardigd op 05-02-2026 om 14:13 uur.



# Verklaring van registratie

Het bestuur van de Stichting Normering Arbeid verklaart dat door een geaccrediteerde inspectie-instelling is vastgesteld dat

## S. Stankiewicz hodn SAB Recruitment

Helmond

voldoet aan de normen zoals vastgelegd in het Handboek Normen SNA en is opgenomen in het Register Normering Arbeid. Het register is te raadplegen op [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl).

Datum: 13-02-2026

Kvk nr.: 93958366



Deze verklaring is alleen geldig in combinatie met een actuele vermelding in het register. Het register is hierin te allen tijde leidend. Aanpassingen in het register vinden dagelijks plaats.

Postbus 4076, 5004 JB Tilburg  
[info@normeringarbeid.nl](mailto:info@normeringarbeid.nl) | [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl)



Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 100, 6400 AC Heerlen

SAB RECRUITMENT  
LAGE DIJK 16  
5705 BZ HELMOND



**Centrale  
administratieve  
processen**

Postbus 100  
6400 AC Heerlen

[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Telefoonnummer**  
0800 - 0543

**Datum**  
14 april 2026

**Kenmerk**  
NAS292



Betreft: Verklaring betalingsgedrag inlenersaansprakelijkheid

Geachte heer/mevrouw,

U hebt ons gevraagd om een actuele Verklaring betalingsgedrag inlenersaansprakelijkheid. In deze brief leest u mijn beslissing op uw aanvraag.

**Beslissing**

Ik verklaar dat SAB RECRUITMENT, alle loonheffingen, omzetbelasting en eventuele naheffingsanslagen volgens aangifte over de tijdvakken tot 7 april 2026 heeft betaald. Of zekerheid heeft gegeven voor de betaling hiervan.

**Over deze verklaring**

- Deze verklaring gaat alleen over gegevens die tot 7 april 2026 bij de Belastingdienst bekend zijn.
- De Belastingdienst is niet aansprakelijk voor eventuele nadelige gevolgen die voortkomen uit het gebruik van deze verklaring.
- De inlener of doolener blijft aansprakelijk voor de betaling van de loonheffingen en/of omzetbelasting van S M STANKIEWICZ op basis van artikel 34 van de Invorderingswet 1990.

**Hebt u vragen?**

Belt u dan de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 en vanuit het buitenland +31 555 385 385. Wij helpen u graag verder.

Hoogachtend,

de ontvanger

# SAB Recruitment Uitzendbureau

## Algemene voorwaarden 2026

SAB Recruitment is gecertificeerd conform de normen van de Stichting Normering Arbeid (SNA).

### **ARTIKEL 1 PARTIJEN EN DEFINITIES**

In deze algemene voorwaarden wordt, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, verstaan onder:

1. **SAB Recruitment:** SAB Recruitment, statutair gevestigd te Helmond aan de Lage Dijk 16 (5705 BZ), ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 93958366, gebruiker van deze algemene voorwaarden.
2. Verdere gegevens van SAB Recruitment:  
**Website:** [www.sabrecruitment.nl](http://www.sabrecruitment.nl)  
**Email:** [info@sabrecruitment.nl](mailto:info@sabrecruitment.nl)  
**Telefoonnummer:** +31 (0)6 22 62 03 30  
**Btw-identificatienummer:** NL005057548B70
3. **Uitzendonderneming:** SAB Recruitment in haar hoedanigheid van uitzendonderneming als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, welke in het kader van haar bedrijfsuitoefening arbeidskrachten ter beschikking stelt aan inleners.
4. **Inlener/ Opdrachtgever:** iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die, handelend in de uitoefening van beroep of bedrijf, met SAB Recruitment een overeenkomst aangaat tot het ter beschikking stellen van één of meer uitzendkrachten, dan wel anderszins gebruikmaakt van de diensten van SAB Recruitment.
5. **Uitzendkracht/ Flexwerker:** de natuurlijke persoon die op basis van een uitzendovereenkomst in dienst is bij SAB Recruitment en door SAB Recruitment ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om onder leiding en toezicht van die inlener werkzaamheden te verrichten.
6. **Opdracht/ Inleenovereenkomst:** iedere overeenkomst, plaatsingsbevestiging, opdrachtbevestiging of andersoortige, schriftelijke dan wel elektronische afspraak tussen SAB Recruitment en de inlener, waarin de voorwaarden waaronder en de periode waarbinnen één of meer uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld, zijn vastgelegd.
7. **CAO:** de op de uitzendovereenkomst van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten (ABU), zoals deze van tijd tot tijd luidt, daaronder mede begrepen toekomstige wijzigingen en opvolgende cao's.
8. **Gelijkwaardige beloning:** het geheel van loonbestanddelen en overige arbeidsvoorwaarden dat op grond van de CAO en toepasselijke wet- en regelgeving van toepassing is op de uitzendkracht, gelijkwaardig aan de arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers van de inlener in een gelijke of vergelijkbare functie.
9. **Werving & Selectie:** het, uitsluitend indien en voor zover uitdrukkelijk schriftelijk overeengekomen, door SAB Recruitment bemiddelen bij het tot stand brengen van een arbeidsovereenkomst tussen de inlener en een door SAB Recruitment voorgestelde kandidaat, zonder dat sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van artikel 7:690 BW.

## **ARTIKEL 2 TOEPASSELIJKHEID**

### **2.1**

Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes, prijsopgaven, opdrachten, overeenkomsten en overige rechtsverhoudingen, van welke aard ook, tussen SAB Recruitment en de inlener, alsmede op iedere terbeschikkingstelling van uitzendkrachten door SAB Recruitment, ongeacht de wijze waarop deze tot stand zijn gekomen.

### **2.2**

De toepasselijkheid van eventuele algemene (inkoop-)voorwaarden of andere voorwaarden van de inlener wordt hierbij uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk van de hand gewezen, tenzij SAB Recruitment deze uitdrukkelijk en schriftelijk heeft aanvaard.

### **2.3**

Afwijkingen van en/of aanvullingen op deze algemene voorwaarden zijn uitsluitend geldig indien en voor zover deze uitdrukkelijk en schriftelijk door SAB Recruitment zijn bevestigd. Aan dergelijke afwijkingen kunnen geen rechten worden ontleend voor toekomstige rechtsverhoudingen.

### **2.4**

Indien tussen partijen naast deze algemene voorwaarden een specifieke inleenovereenkomst, plaatsingsbevestiging of andere overeenkomst van toepassing is, prevaleren de bepalingen van die specifieke overeenkomst uitsluitend voor zover en voor zover deze uitdrukkelijk afwijken van deze algemene voorwaarden.

### **2.5**

Deze algemene voorwaarden zijn eveneens van toepassing op alle toekomstige opdrachten en vervolgoopdrachten tussen partijen, ook indien deze niet opnieuw uitdrukkelijk van toepassing zijn verklaard.

### **2.6**

Indien één of meerdere bepalingen van deze algemene voorwaarden geheel of gedeeltelijk nietig zijn of worden vernietigd, blijven de overige bepalingen onverminderd van kracht. Partijen zullen in dat geval in overleg treden teneinde een vervangende bepaling vast te stellen die zoveel mogelijk aansluit bij doel en strekking van de nietige of vernietigde bepaling.

## **ARTIKEL 3 TOTSTANDKOMING VAN DE OVEREENKOMST**

### **3.1**

Alle aanbiedingen, offertes, prijsopgaven en andere uitlatingen van SAB Recruitment zijn vrijblijvend en herroepelijk, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk anders is vermeld. Aan aanbiedingen of offertes kunnen geen rechten worden ontleend indien deze niet binnen de daarin vermelde geldigheidsduur door de inlener zijn aanvaard.

### **3.2**

Een aanbieding of offerte van SAB Recruitment geldt niet automatisch voor toekomstige opdrachten, verlengingen of vervolgoopdrachten, tenzij partijen dit uitdrukkelijk en schriftelijk zijn overeengekomen.

### **3.3**

Kennelijke vergissingen, verschrijvingen, rekenfouten of andere fouten in aanbiedingen, offertes, overeenkomsten of overige uitingen van SAB Recruitment binden SAB Recruitment niet en kunnen nimmer aanleiding geven tot enige aanspraak jegens SAB Recruitment.

### **3.4**

Een overeenkomst tussen SAB Recruitment en de inlener komt tot stand op het moment dat: a. de inlener een aanbod of offerte van SAB Recruitment schriftelijk dan wel elektronisch heeft aanvaard; of b. SAB Recruitment, dan wel een derde namens haar, feitelijk een aanvang heeft gemaakt met de uitvoering van de opdracht.

### **3.5**

De overeenkomst wordt aangegaan onder de opschortende voorwaarde van voldoende beschikbaarheid van geschikte uitzendkrachten, alsmede onder de voorwaarde dat SAB Recruitment, naar haar redelijk oordeel, in staat is te voldoen aan haar wettelijke verplichtingen en de op haar van toepassing zijnde cao-verplichtingen.

### **3.6**

SAB Recruitment is gerechtigd een opdracht te weigeren, op te schorten of met onmiddellijke ingang te beëindigen indien uitvoering daarvan, naar haar uitsluitend en redelijk oordeel, niet (langer) van haar kan worden verlangd, waaronder begrepen doch niet beperkt tot bedrijfseconomische, organisatorische, personele, juridische of veiligheid gerelateerde redenen.

### **3.7**

Voor zover SAB Recruitment bij de uitvoering van de overeenkomst gebruikmaakt van derden, is artikel 7:404 Burgerlijk Wetboek uitdrukkelijk uitgesloten. De toepasselijkheid van artikel 7:407 lid 2 Burgerlijk Wetboek wordt eveneens uitgesloten.

## **ARTIKEL 4 – VERPLICHTINGEN VAN DE INLENER**

### **4.1**

De inlener is verplicht om SAB Recruitment tijdig, volledig en naar waarheid alle informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor een correcte uitvoering van de overeenkomst en een juiste terbeschikkingstelling van uitzendkrachten, waaronder begrepen maar niet beperkt tot: een juiste en volledige functiebeschrijving, het functieniveau, de toepasselijke salarisschaal en periodiek, alle van toepassing zijnde toeslagen, ADV-regelingen, arbeidsduur, werktijden, verlofregelingen, arbeidsomstandigheden en overige bij de inlener geldende arbeidsvoorwaarden.

### **4.2**

De inlener staat er uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk voor in dat alle door hem verstrekte informatie juist, volledig, actueel en controleerbaar is en blijft gedurende de gehele looptijd van de opdracht. Wijzigingen in functie-inhoud, arbeidsvoorwaarden of overige relevante omstandigheden dienen door de inlener onverwijld en schriftelijk aan SAB Recruitment te worden gemeld.

### **4.3**

Onverminderd het bepaalde elders in deze algemene voorwaarden, is de inlener volledig aansprakelijk voor alle gevolgen die voortvloeien uit het verstrekken van onjuiste, onvolledige of niet-tijdige informatie, waaronder begrepen maar niet beperkt tot nabetalings, naheffingen, boetes, claims van derden en overige schade. Alle daaruit voortvloeiende kosten komen volledig voor rekening en risico van de inlener en zullen door SAB Recruitment aan de inlener worden doorbelast.

### **4.4**

De inlener is verplicht om SAB Recruitment en, indien van toepassing, door haar ingeschakelde derden, toegang te verlenen tot de werkplek voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is ten behoeve van controles, audits en het voldoen aan wettelijke verplichtingen.

### **4.5**

De inlener draagt er zorg voor dat de uitzendkracht de bij de inlener geldende huisregels, veiligheidsvoorschriften en werkinstructies naleeft. De inlener is verantwoordelijk voor het verstrekken van duidelijke en adequate instructies aan de uitzendkracht voorafgaand aan en gedurende de werkzaamheden.

### **4.6**

De inlener is niet gerechtigd om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SAB Recruitment gegevens van door SAB Recruitment geïntroduceerde kandidaten of ter beschikking gestelde uitzendkrachten aan derden te verstrekken.

### **4.7**

Het niet of niet behoorlijk nakomen van de in dit artikel opgenomen verplichtingen geeft SAB Recruitment het recht de uitvoering van de overeenkomst op te schorten of de overeenkomst met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onverminderd het recht van SAB Recruitment op vergoeding van schade en kosten.

### **4.8**

Het is de inlener niet toegestaan om door SAB Recruitment ter beschikking gestelde arbeidskrachten, geheel of gedeeltelijk, aan derden ter beschikking te stellen, door te lenen of door te plaatsen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SAB Recruitment.

### **4.9**

Bij overtreding van dit verbod is de inlener volledig aansprakelijk voor alle daaruit voortvloeiende schade, kosten en overige gevolgen, waaronder begrepen aanspraken van derden en toezichthoudende instanties.

## **ARTIKEL 5 – GELIJKE BELONING EN TOEPASSELIJKE CAO**

### **5.1**

Op de uitzendovereenkomst tussen SAB Recruitment en de uitzendkracht is de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten (ABU-CAO) van toepassing, zoals deze van tijd tot tijd luidt. De inlener erkent uitdrukkelijk dat deze CAO integraal van toepassing is op de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten en aanvaardt de daaruit voortvloeiende verplichtingen.

### **5.2**

De beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht worden vastgesteld conform het beginsel van gelijkwaardige beloning als bedoeld in de ABU-CAO en de toepasselijke wet- en regelgeving. De inlener erkent en aanvaardt dat dit beginsel ziet op het totale pakket van arbeidsvoorwaarden en niet uitsluitend op het bruto loon.

### **5.3**

De inlener is gehouden om vóór aanvang van de opdracht, alsmede gedurende de looptijd daarvan, tijdig, volledig en naar waarheid alle informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de correcte vaststelling en toepassing van de gelijkwaardige beloning. Hieronder wordt onder meer verstaan, doch niet beperkt tot, informatie met betrekking tot functie-inhoud, functieniveau, salarisschalen, periodieken, toeslagen, ADV-regelingen, arbeidsduur, werktijden, verlofregelingen, pensioenregelingen en overige emolumenten.

### **5.4**

De inlener staat er uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk voor in dat de verstrekte informatie juist, volledig, actueel en controleerbaar is. Wijzigingen in de bij de inlener geldende arbeidsvoorwaarden, functiewaardering of cao-bepalingen dienen onverwijld en schriftelijk aan SAB Recruitment te worden gemeld..

### **5.5**

Indien achteraf blijkt dat de door de inlener verstrekte informatie onjuist, onvolledig of niet actueel was, is SAB Recruitment gerechtigd de beloning van de uitzendkracht, alsmede het aan de inlener in rekening gebrachte tarief, met terugwerkende kracht te corrigeren. Alle financiële gevolgen die hieruit voortvloeien, waaronder begrepen maar niet beperkt tot nabetalingen aan de uitzendkracht, correcties voortvloeiend uit cao- of wetswijzigingen, naheffingen, boetes en overige kosten, komen volledig voor rekening en risico van de inlener en zullen door SAB Recruitment aan de inlener worden doorbelast.

### **5.6**

Wijzigingen in wet- en regelgeving, cao-bepalingen, sociale lasten, pensioenpremies of andere kostenverhogende factoren die van invloed zijn op de loonkosten of de uitvoering van de overeenkomst, geven SAB Recruitment het recht om het overeengekomen tarief dienovereenkomstig aan te passen, met ingang van het moment waarop deze wijzigingen van kracht worden. Deze tariefaanpassingen kunnen, indien noodzakelijk, met terugwerkende kracht worden doorgevoerd.

### **5.7**

De inlener doet hierbij uitdrukkelijk afstand van enig recht om aanpassing van tarieven of doorbelasting van kosten als bedoeld in dit artikel te weigeren, op te schorten of te verrekenen.

## **ARTIKEL 6 – ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, VEILIGHEID EN INSTRUCTIE**

### **6.1**

De inlener draagt, onverminderd het bepaalde elders in deze algemene voorwaarden en de toepasselijke wet- en regelgeving, de volledige verantwoordelijkheid voor het creëren, handhaven en controleren van een veilige en gezonde werkplek voor de uitzendkracht, conform de Arbeidsomstandighedenwet en aanverwante regelgeving.

### **6.2**

De inlener staat er uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk voor in dat vóór aanvang van de werkzaamheden een actuele en passende risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is opgesteld en dat de uitzendkracht tijdig, adequaat en aantoonbaar is geïnstrueerd met betrekking tot de werkzaamheden, veiligheidsvoorschriften, werkwijze, het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen.

### **6.3**

De inlener is gehouden zorg te dragen voor het beschikbaar stellen van passende persoonlijke beschermingsmiddelen en ziet toe op het correcte en consistente gebruik daarvan door de uitzendkracht gedurende de uitvoering van de werkzaamheden.

### **6.4**

De inlener verklaart dat hij voldoet aan alle verplichtingen inzake instructie, opleiding, toezicht en begeleiding van de uitzendkracht en vrijwaart SAB Recruitment volledig voor alle aanspraken, schade en kosten die voortvloeien uit het niet, niet-tijdig of niet-correct nakomen van deze verplichtingen.

### **6.5**

SAB Recruitment is niet aansprakelijk voor schade, waaronder begrepen letselschade en gevolgschade, die ontstaat als gevolg van onveilige arbeidsomstandigheden bij de inlener, behoudens voor zover sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van SAB Recruitment.

### **6.6**

De inlener is volledig aansprakelijk voor alle schade veroorzaakt door of in verband met handelingen of nalatigheden van de uitzendkracht tijdens de uitvoering van de werkzaamheden bij de inlener.

## **ARTIKEL 7 – ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **7.1**

Indien de uitzendkracht tijdens de looptijd van de opdracht arbeidsongeschikt raakt, komen de loonkosten tijdens ziekte voor rekening van de inlener voor de duur van de plaatsing, met een maximum van vier (4) aaneengesloten weken per ziektegeval, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

### **7.2**

De loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid geschiedt conform de toepasselijke ABU-CAO en wordt vastgesteld op basis van de gelijkwaardige beloning zoals deze bij de inlener geldt voor werknemers in een gelijke of vergelijkbare functie.

### **7.3**

Onder één ziektegeval worden mede begrepen hernieuwde ziekmeldingen die plaatsvinden binnen een periode van vier (4) weken na herstel, welke worden aangemerkt als voortzetting van het eerdere ziektegeval.

### **7.4**

Na afloop van de in lid 1 genoemde periode, dan wel bij beëindiging van de opdracht indien deze eerder eindigt, komen eventuele verdere loonkosten wegens ziekte voor rekening van SAB Recruitment, voor zover en conform bepaald in de ABU-CAO en de toepasselijke wettelijke bepalingen.

### **7.5**

De inlener is verplicht om ziekte- en herstelmeldingen van de uitzendkracht onverwijld en volledig aan SAB Recruitment door te geven en alle medewerking te verlenen die redelijkerwijs noodzakelijk is voor de correcte uitvoering van de wettelijke en cao-verplichtingen inzake verzuimbegeleiding.

## **ARTIKEL 8 – TARIEVEN, FACTURATIE EN BETALING**

### **8.1**

Alle door SAB Recruitment gehanteerde tarieven zijn gebaseerd op de ten tijde van de opdracht geldende arbeidsvoorwaarden, wettelijke verplichtingen, cao-bepalingen en overige kostenfactoren en zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, exclusief omzetbelasting (btw) en overige heffingen van overheidswege.

### **8.2**

SAB Recruitment is gerechtigd de overeengekomen tarieven te allen tijde aan te passen indien zich wijzigingen voordoen in wet- en regelgeving, cao-bepalingen, sociale lasten, pensioenpremies, verzekeringslasten of andere kostenverhogende factoren die van invloed zijn op de loonkosten of de uitvoering van de overeenkomst. Dergelijke tariefaanpassingen treden in werking met ingang van het moment waarop de betreffende wijziging van kracht wordt.

### **8.3**

De inlener erkent en aanvaardt dat tariefaanpassingen als bedoeld in lid 2, indien noodzakelijk, met terugwerkende kracht kunnen worden doorgevoerd. De inlener is gehouden de aangepaste tarieven volledig en onvoorwaardelijk te voldoen.

### **8.4**

Facturatie geschiedt op basis van de door de inlener goedgekeurde urenregistraties. Indien de inlener de urenregistraties niet binnen de door SAB Recruitment gestelde termijn controleert of betwist, worden deze registraties geacht correct en door de inlener onherroepelijk te zijn goedgekeurd.

### **8.5**

Betaling van facturen dient te geschieden binnen veertien (14) dagen na factuurdatum, zonder enige opschorting, verrekening of inhouding, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

### **8.6**

Bij niet-tijdige betaling is de inlener van rechtswege en zonder nadere ingebrekestelling in verzuim. SAB Recruitment is alsdan gerechtigd wettelijke handelsrente in rekening te brengen alsmede alle redelijke buitengerechtelijke en gerechtelijke incassokosten.

### **8.7**

Onverminderd haar overige rechten is SAB Recruitment gerechtigd haar verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst geheel of gedeeltelijk op te schorten zolang de inlener niet volledig aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan.

## **ARTIKEL 9 – FACTURATIE EN BEZWAAR**

### **9.1**

Facturen van SAB Recruitment worden opgesteld op basis van de door de inlener goedgekeurde urenregistraties en/of andere overeengekomen grondslagen en worden geacht juist en volledig te zijn, tenzij de inlener tijdig en conform dit artikel bezwaar maakt.

### **9.2**

Bezwaren tegen facturen dienen door de inlener binnen zeven (7) kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd aan SAB Recruitment kenbaar te worden gemaakt, onder duidelijke vermelding van de factuur waarop het bezwaar betrekking heeft.

### **9.3**

Het indienen van een bezwaar schort de betalingsverplichting van de inlener niet op. De inlener blijft gehouden het niet-betwiste gedeelte van de factuur tijdig te voldoen.

### **9.4**

Na het verstrijken van de in lid 9.X+1 genoemde termijn wordt de factuur geacht door de inlener te zijn goedgekeurd en vervalt ieder recht op bezwaar, opschorting, verrekening of terugvordering.

### **9.5**

Correcties, indien en voor zover door SAB Recruitment gegrond bevonden, zullen uitsluitend plaatsvinden door middel van een credit- of correctiefactuur en geven de inlener nimmer het recht om betalingen zelfstandig te verrekenen of op te schorten.

## **ARTIKEL 10- ANSPRAKELIJKHEID EN VRIJWARING**

### **10.1**

SAB Recruitment is uitsluitend aansprakelijk voor directe schade die het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar verplichtingen, voor zover deze schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van SAB Recruitment.

### **10.2**

Iedere aansprakelijkheid van SAB Recruitment is beperkt tot het bedrag dat in het betreffende geval door de door SAB Recruitment afgesloten aansprakelijkheidsverzekering wordt uitgekeerd, vermeerderd met het eventueel toepasselijke eigen risico. Indien om welke reden dan ook geen uitkering krachtens deze verzekering plaatsvindt, is de aansprakelijkheid van SAB Recruitment beperkt tot het door de inlener aan SAB Recruitment betaalde factuurbedrag over de laatste drie (3) maanden voorafgaand aan het schadeveroorzakende feit.

### **10.3**

SAB Recruitment is nimmer aansprakelijk voor indirecte schade, waaronder begrepen maar niet beperkt tot gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, immateriële schade, bedrijfsschade en schade als gevolg van bedrijfsstagnatie.

### **10.4**

De inlener vrijwaart SAB Recruitment volledig en onvoorwaardelijk tegen alle aanspraken van derden, waaronder begrepen de uitzendkracht, die voortvloeien uit of verband houden met:

- a) het verstrekken van onjuiste, onvolledige of niet-tijdige informatie door de inlener;
- b) het niet naleven van verplichtingen inzake arbeidsomstandigheden, veiligheid, instructie en toezicht;
- c) de toepassing van de gelijkwaardige beloning;
- d) handelingen of nalatigheden van de inlener of derden waarvoor de inlener verantwoordelijk is.

### **10.5**

Iedere aanspraak jegens SAB Recruitment vervalt indien deze niet binnen twaalf (12) maanden na het ontstaan van de schade schriftelijk en gemotiveerd bij SAB Recruitment is ingediend.

### **10.6**

Het bestaan van enige aanspraak schort de betalingsverplichtingen van de inlener niet op.

## **ARTIKEL 11 – OVERNAME, NON-SOLICITATIE EN EXCLUSIVITEIT**

### **11.1**

Indien de inlener, direct dan wel indirect, gedurende de looptijd van de overeenkomst of binnen een periode van twaalf (12) maanden na aanvang van de opdracht met een door SAB Recruitment geïntroduceerde kandidaat of ter beschikking gestelde uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aangaat, dan wel deze kandidaat of uitzendkracht op enigerlei wijze werkzaamheden laat verrichten buiten SAB Recruitment om, waaronder begrepen via derden, is de inlener aan SAB Recruitment een overnamevergoeding verschuldigd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

### **11.2**

Onder indirecte overname wordt mede verstaan het aangaan van een arbeids- of samenwerkingsrelatie met de kandidaat of uitzendkracht via een derde, alsmede het laten verrichten van werkzaamheden door de kandidaat of uitzendkracht op basis van een andere rechtsverhouding.

### **11.3**

Indien de inlener de uitzendkracht vóór het bereiken van 1560 daadwerkelijk gewerkte uren overneemt, is de inlener aan SAB Recruitment een overnamevergoeding verschuldigd. Deze overnamevergoeding wordt vastgesteld op basis van het bruto jaarsalaris van de uitzendkracht inclusief vaste looncomponenten, conform de navolgende staffel:

- a) bij overname tot en met 520 gewerkte uren: 50% van het bruto jaarsalaris;
- b) bij overname van 521 tot en met 1040 gewerkte uren: 35% van het bruto jaarsalaris;
- c) bij overname van 1041 tot en met 1559 gewerkte uren: 20% van het bruto jaarsalaris.

Onder bruto jaarsalaris wordt verstaan het overeengekomen brutoloon op jaarbasis, inclusief vaste looncomponenten zoals vakantietoeslag en vaste toeslagen, met uitsluiting van variabele beloningscomponenten, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

### **11.4**

Indien de inlener de uitzendkracht overneemt na het bereiken van 1560 daadwerkelijk gewerkte uren, is geen overnamevergoeding verschuldigd, mits de inlener alle op dat moment openstaande verplichtingen jegens SAB Recruitment volledig en tijdig is nagekomen.

### **11.5**

Het is de inlener verboden om gedurende de looptijd van de overeenkomst en gedurende één (1) jaar na beëindiging daarvan, direct of indirect, medewerkers van SAB Recruitment of door SAB Recruitment ingeschakelde derden die betrokken zijn (geweest) bij de uitvoering van de overeenkomst, te benaderen, te ronselen of in dienst te nemen, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van SAB Recruitment.

#### **11.6**

Bij overtreding van dit artikel verbeurt de inlener aan SAB Recruitment, zonder dat een nadere ingebrekestelling is vereist, een direct opeisbare boete van EUR 10.000,- per overtreding, te vermeerderen met EUR 1.000,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van SAB Recruitment om volledige schadevergoeding te vorderen indien de daadwerkelijk geleden schade hoger is dan de boete.

### **ARTIKEL 12 – WERVING & SELECTIE**

#### **12.1**

Indien en voor zover partijen uitdrukkelijk en schriftelijk overeenkomen dat SAB Recruitment werkzaamheden verricht op het gebied van Werving & Selectie, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing naast en in aanvulling op de overige bepalingen van deze algemene voorwaarden.

#### **12.2**

Onder introductie wordt verstaan iedere vorm van het door SAB Recruitment, mondeling, schriftelijk of elektronisch, aanbieden van gegevens van een kandidaat aan de inlener, alsmede het in contact brengen van de kandidaat met de inlener.

#### **12.3**

Indien de inlener binnen een periode van twaalf (12) maanden na introductie van een kandidaat, direct of indirect, een arbeidsovereenkomst aangaat met die kandidaat, dan wel de kandidaat op enigerlei wijze werkzaamheden laat verrichten, waaronder via derden, is de inlener aan SAB Recruitment het overeengekomen honorarium verschuldigd, ongeacht of de kandidaat aanvankelijk door de inlener is afgewezen of een aanbod heeft geweigerd.

#### **12.4**

Het is de inlener niet toegestaan gegevens van door SAB Recruitment geïntroduceerde kandidaten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SAB Recruitment aan derden te verstrekken. Bij overtreding blijft het honorarium onverkort verschuldigd en is de inlener aansprakelijk voor alle daaruit voortvloeiende schade.

#### **12.5**

Indien geen specifiek honorarium is overeengekomen, is SAB Recruitment gerechtigd een redelijk en marktconform honorarium in rekening te brengen, vastgesteld naar haar redelijk oordeel.

### **ARTIKEL 13 – GEHEIMHOUDING**

#### **13.1**

Partijen verplichten zich tot strikte geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van de overeenkomst van elkaar verkrijgen, ongeacht de vorm waarin deze informatie is verstrekt.

#### **13.2**

Onder vertrouwelijke informatie wordt in ieder geval verstaan alle informatie waarvan de ontvangende partij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze van vertrouwelijke aard is, dan wel waarvan het vertrouwelijke karakter voortvloeit uit de aard van de informatie of de omstandigheden waaronder deze is verstrekt.

#### **13.3**

De verplichting tot geheimhouding geldt zowel gedurende de looptijd van de overeenkomst als na beëindiging daarvan, ongeacht de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd.

#### **13.4**

De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien en voor zover openbaarmaking van informatie verplicht is op grond van wet- of regelgeving, een bindend besluit van een bevoegde autoriteit of een rechterlijke uitspraak.

#### **13.5**

De inlener is gehouden alle redelijke maatregelen te treffen teneinde schending van de geheimhoudingsverplichting door hemzelf of door derden waarvoor hij verantwoordelijk is te voorkomen.

## **ARTIKEL 14 – OVERMACHT**

### **14.1**

Onder overmacht wordt verstaan iedere van de wil van SAB Recruitment onafhankelijke omstandigheid, al dan niet voorzienbaar, die de nakoming van haar verplichtingen tijdelijk of blijvend verhindert of bemoeilijkt. Hieronder worden mede begrepen, doch niet beperkt tot: overheidsmaatregelen, oorlog, terrorisme, stakingen, brand, epidemieën en pandemieën, natuurrampen, storingen in energievoorziening of telecommunicatie, cyberincidenten (waaronder DoS- en DDoS-aanvallen), transportproblemen, ziekte of uitval van personeel, een tekort aan beschikbare arbeidskrachten, alsmede niet-toerekenbare tekortkomingen van door SAB Recruitment ingeschakelde derden.

### **14.2**

Gedurende de periode van overmacht worden de verplichtingen van SAB Recruitment opgeschort, zonder dat zij jegens de inlener gehouden is tot enige schadevergoeding of nakoming.

### **14.3**

In geval van overmacht is SAB Recruitment gerechtigd de uitvoering van de overeenkomst te wijzigen, haar verplichtingen tijdelijk op te schorten of de overeenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen, indien voortzetting van de overeenkomst redelijkerwijs niet van haar kan worden verlangd.

### **14.4**

Indien de overmachtssituatie langer dan één (1) maand voortduurt, zijn zowel SAB Recruitment als de inlener gerechtigd de overeenkomst schriftelijk geheel of gedeeltelijk te beëindigen, zonder dat partijen jegens elkaar gehouden zijn tot enige schadevergoeding.

### **14.5**

Indien SAB Recruitment ten tijde van het intreden van de overmacht reeds gedeeltelijk aan haar verplichtingen heeft voldaan, dan wel deze alsnog gedeeltelijk kan nakomen, is SAB Recruitment gerechtigd het reeds uitgevoerde gedeelte afzonderlijk te factureren.

## **ARTIKEL 15 – VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS (AVG)**

### **15.1**

Voor zover SAB Recruitment in het kader van de uitvoering van de overeenkomst persoonsgegevens verwerkt, geschiedt deze verwerking in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van gegevensbescherming, waaronder in het bijzonder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en aanverwante nationale regelgeving.

### **15.2**

De inlener staat er uitdrukkelijk voor in dat hij gerechtigd is om persoonsgegevens van kandidaten, uitzendkrachten en/of andere betrokkenen aan SAB Recruitment te verstrekken en dat deze verstrekking plaatsvindt met inachtneming van alle wettelijke vereisten. De inlener garandeert dat betrokkenen op correcte wijze zijn geïnformeerd over de verwerking van hun persoonsgegevens.

### **15.3**

De inlener vrijwaart SAB Recruitment volledig tegen alle aanspraken van derden, waaronder begrepen betrokkenen en toezichthoudende autoriteiten, alsmede tegen alle boetes, sancties, schade en kosten (waaronder begrepen juridische kosten), die voortvloeien uit een onrechtmatige verstrekking of verwerking van persoonsgegevens door of namens de inlener.

### **15.4**

SAB Recruitment verwerkt persoonsgegevens uitsluitend voor zover en zolang dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst, het voldoen aan wettelijke verplichtingen, de personeels- en loonadministratie, alsmede voor andere gerechtvaardigde doeleinden zoals bedoeld in de AVG.

### **15.5**

Voor zover SAB Recruitment bij de verwerking van persoonsgegevens kwalificeert als verwerker in de zin van de AVG, zullen partijen – indien en voor zover wettelijk vereist – een afzonderlijke verwerkersovereenkomst sluiten. Bij gebreke daarvan geldt dit artikel als nadere invulling van de verplichtingen van partijen.

### **15.6**

De inlener verplicht zich om SAB Recruitment onverwijld, doch uiterlijk binnen 24 uur, te informeren over (vermoedelijke) inbreuken in verband met persoonsgegevens (datalekken) die betrekking hebben op persoonsgegevens die in het kader van de overeenkomst worden verwerkt, voor zover deze inbreuken verband houden met de werkzaamheden van SAB Recruitment of de door haar ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

#### **15.7**

De inlener is gehouden passende technische en organisatorische maatregelen te treffen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies, onbevoegde toegang of enige vorm van onrechtmatige verwerking en staat er voor in dat door hem ingeschakelde derden deze verplichtingen eveneens naleven.

#### **15.8**

Verzoeken van betrokkenen met betrekking tot de uitoefening van hun rechten op grond van de AVG, waaronder begrepen het recht op inzage, correctie, verwijdering, beperking van verwerking en dataportabiliteit, worden door partijen in onderling overleg en conform de toepasselijke wetgeving afgehandeld. De inlener zal dergelijke verzoeken onverwijld aan SAB Recruitment doorgeleiden.

#### **15.9**

Het is de inlener niet toegestaan persoonsgegevens die via SAB Recruitment zijn verkregen te gebruiken voor andere doeleinden dan die voortvloeien uit de overeenkomst, tenzij hiervoor een zelfstandige wettelijke grondslag bestaat.

#### **15.10**

SAB Recruitment is gerechtigd persoonsgegevens te verstrekken aan bevoegde autoriteiten indien zij daartoe op grond van wet- of regelgeving verplicht is, zonder dat de inlener aanspraak kan maken op enige schadevergoeding.

#### **15.11**

Eventuele audits of controles met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens kunnen uitsluitend plaatsvinden indien dit redelijk en noodzakelijk is, na voorafgaand overleg, en met inachtneming van de bedrijfsvoering van SAB Recruitment.

#### **15.12**

Onverminderd het bepaalde in dit artikel blijven de verplichtingen van partijen op grond van de AVG en aanverwante wetgeving onverkort van kracht, ook na beëindiging van de overeenkomst.

### **ARTIKEL 16 – WIJZIGING VAN DE ALGEMENE VOORWAARDEN**

#### **16.1**

SAB Recruitment is gerechtigd deze algemene voorwaarden eenzijdig te wijzigen of aan te vullen indien zij daartoe aanleiding ziet, waaronder begrepen maar niet beperkt tot wijzigingen in wet- en regelgeving, cao-bepalingen, jurisprudentie of bedrijfsvoering.

#### **16.2**

Wijzigingen in de algemene voorwaarden treden in werking dertig (30) dagen na schriftelijke bekendmaking aan de inlener, tenzij een andere termijn wordt vermeld of de wijziging van ondergeschikte aard is.

#### **16.3**

Indien de inlener een wijziging niet wenst te accepteren, dient hij dit uiterlijk vóór de ingangsdatum van de wijziging schriftelijk aan SAB Recruitment kenbaar te maken. Bij gebreke daarvan wordt de inlener geacht de wijziging te hebben aanvaard.

#### **16.4**

Op lopende overeenkomsten blijven de gewijzigde algemene voorwaarden van toepassing vanaf de ingangsdatum daarvan, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

### **ARTIKEL 16 – RECHTSKEUZE, FORUM EN OVERDRACHT**

#### **16.1**

Op alle aanbiedingen, offertes, overeenkomsten en overige rechtsverhoudingen tussen SAB Recruitment en de inlener is uitsluitend Nederlands recht van toepassing, met uitdrukkelijke uitsluiting van het Weens Koopverdrag (CISG).

#### **16.2**

Alle geschillen die voortvloeien uit of verband houden met de overeenkomst en/of deze algemene voorwaarden, daaronder begrepen geschillen omtrent het bestaan, de geldigheid of de beëindiging daarvan, zullen bij uitsluiting worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in het arrondissement waarin SAB Recruitment haar statutaire vestigingsplaats heeft.

**16.3**

SAB Recruitment is gerechtigd haar rechten en verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst geheel of gedeeltelijk over te dragen aan een derde. De inlener is slechts bevoegd zijn rechten en verplichtingen uit de overeenkomst over te dragen na voorafgaande schriftelijke toestemming van SAB Recruitment.

**Contactgegevens:**

SAB Recruitment

Lage Dijk 16, 5705 BZ Helmond

Telefoon: 0622620330

E-mail: [avg@sabrecruitment.nl](mailto:avg@sabrecruitment.nl)

[www.sabrecruitment.nl](http://www.sabrecruitment.nl)