

Algemene Voorwaarden Payrolling van PerfectShipping B.V.,

statutair gevestigd te Sleenwijk.

Inhoudsopgave

Artikel 1:	Definities
Artikel 2:	Werkings sfeer
Artikel 3:	Werkprocedure
Artikel 4:	Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever
Artikel 5:	Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie
Artikel 6:	De Opdracht en de Terbeschikkingstelling
Artikel 7:	Persoonsgegevens van de Werknemer
Artikel 8a:	Overmacht aan de zijde van Payrollonderneming
Artikel 8b:	Overmacht aan de zijde van Opdrachtgever
Artikel 9:	Arbeidsomvang, werktijden, scholing
Artikel 10:	Informatieverplichting Opdrachtgever
Artikel 11:	Doorbetaling bij ziekte, (langdurige) arbeidsongeschiktheid en buitengewoon verlof
Artikel 12:	Functie en beloning
Artikel 13:	Terbeschikkingstelling zaken
Artikel 14:	Goede uitoefening van leiding en toezicht
Artikel 15:	Arbeidsomstandigheden
Artikel 16:	Verplichtingen en Aansprakelijkheid
Artikel 17:	Opdrachtgeverstarief
Artikel 18:	Bijzondere minimale betalingsverplichting
Artikel 19:	Facturatie
Artikel 20:	Betaling
Artikel 21:	Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
Artikel 22:	Intellectuele en industriële eigendom
Artikel 23:	Geheimhouding
Artikel 24:	Medezeggenschap
Artikel 25:	Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door Opdrachtgever met Werknemer
Artikel 26:	Toepasselijk recht en forumkeuze
Artikel 27:	Slotbepalingen

Artikel 1: Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. Algemene Voorwaarden: de onderhavige Algemene Voorwaarden;
- b. Arbeidsvoorwaardenregeling: steeds de meest recente versie van het Model Arbeidsvoorwaarden Binnenscheepvaart, houdende de arbeidsvoorwaarden voor Werknemers van Binnenscheepvaartondernemingen met daaraan gekoppeld de Beloningsregeling Rijn- en Binnenvaart Nederland, alleen indien en voor zover deze door de Opdrachtgever wordt toegepast;
- c. Inschrijf- en Opdrachtbevestiging: de overeenkomst tussen de Payrollonderneming en de Opdrachtgever, waarin nadere afspraken worden vastgelegd met betrekking tot de Opdracht;
- d. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die met de Payrollonderneming contracteert c.q. beoogt te contracteren en aan wie Werknemers ter beschikking worden gesteld door de Payrollonderneming voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de Opdrachtgever gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid. Onder het begrip Opdrachtgever worden tevens begrepen de aan de Opdrachtgever gelieerde onderneming(en). Onder het begrip 'gelieerde ondernemingen' in de vorige volzin wordt verstaan:
 - rechtspersonen en vennootschappen die met elkaar in een groep verbonden zijn als bedoeld in artikel 2:24b BW;
 - rechtspersonen die dochtermaatschappij van de Opdrachtgever zijn als bedoeld in artikel 2:24a BW, alsmede vice versa;
- e. Opdrachtgeverstarief: het door de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming verschuldigde tarief voor de terbeschikkingstelling van de Werknemer, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van de payrollonderneming;
- f. Opdracht: iedere overeenkomst, in welke vorm dan ook tussen een Opdrachtgever en een Payrollonderneming, elke wijziging daarvan of aanvulling daarop, alsmede alle (rechts)handelingen ter voorbereiding en ter uitvoering van die overeenkomst door de Payrollonderneming;
- g. Payrollonderneming: de vennootschap met beperkte aansprakelijkheid die deze Algemene Voorwaarden van toepassing verklaart, zijnde PerfectShipping B.V. statutair gevestigd te Sleeuwijk, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 76610268;
- h. Payrollovereenkomst: de payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW, waarbij de Opdracht tussen de Payrollonderneming en de Opdrachtgever niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de Payrollonderneming alleen met toestemming van de Opdrachtgever bevoegd is de Werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.
- i. Partijen: verwijzing naar de Payrollonderneming en de Opdrachtgever tezamen;
- j. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van de Werknemer bij de Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- k. Werknemer: iedere natuurlijke persoon die een payrollovereenkomst is aangegaan met de Payrollonderneming.

Artikel 2: Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, Opdrachten en overige overeenkomsten van de Payrollonderneming voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van Werknemers aan een Opdrachtgever.
2. Afwijkingen van deze Algemene Voorwaarden zijn slechts geldig indien deze uitdrukkelijk schriftelijk door Partijen zijn overeengekomen. In dat geval prevaleren de uitdrukkelijk schriftelijk overeengekomen afwijkende bepalingen. De toepasselijkheid van inkoop- of andere algemene voorwaarden van de Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Indien de Payrollonderneming bij één of meerdere overeenkomsten met de Opdrachtgever afwijkt van deze Algemene Voorwaarden, houdt dit niet in dat deze afweging tevens geldt voor eerdere of latere overeenkomsten tussen de Payrollonderneming en de Opdrachtgever.
4. Eventuele inkoop- of andere (algemene) voorwaarden van de Opdrachtgever worden uitdrukkelijk verworpen.
5. Deze Algemene Voorwaarden kunnen door de Payrollonderneming op enig moment worden gewijzigd dan wel worden aangevuld. Opdrachtgever stemt door ondertekening van de Inschrijf- en opdrachtbevestiging, waarin deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn verklaard, in met een eventueel door de Payrollonderneming aangebrachte wijziging in de Algemene Voorwaarden. De gewijzigde Algemene Voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten Opdracht(en), met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.
6. De Opdrachtgever met wie eenmaal op grond van deze Algemene Voorwaarden werd gecontracteerd wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de Payrollonderneming gesloten opdracht in te stemmen.

Artikel 3: Werkprocedure

1. De Inschrijf- en Opdrachtbevestiging dient, uiterlijk één werkdag voor de beoogde ingangsdatum van de Payrollovereenkomst door de Payrollonderneming ontvangen te zijn. Te late en of onvolledige aanmeldingen zullen niet door de Payrollonderneming in behandeling worden genomen.
2. De Payrollonderneming behoudt zich het recht voor een Inschrijf- en Opdrachtbevestiging niet in behandeling te nemen (en dus geen Payrollovereenkomst met de Werknemer aan te gaan). Met het invullen en verzenden van de Inschrijf- en Opdrachtbevestiging ontstaat nog geen Payrollovereenkomst tussen de Werknemer en de Payrollonderneming.
3. De Opdrachtgever zorgt ervoor dat de Payrollonderneming voordat de Payrollovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de Werknemer bij de Opdrachtgever, indien dit

noodzakelijk is met het oog op het opvolgend werkgeverschap, zoals bedoeld in artikel 7:668a BW. Verstrek de Opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de Werknemer, dan zal de Opdrachtgever alle door de Payrollonderneming geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan de Payrollonderneming vergoeden.

4. De Payrollonderneming is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van Werknemers die niet blijken te voldoen aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen.
5. Annulering door de Opdrachtgever, vóór aanvang van de uitvoering van de Opdracht, is slechts mogelijk indien de Payrollonderneming daartoe instemt. Alsdan is de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming ten minste 25% van het overeengekomen tarief voor de overeengekomen duur van de betreffende Opdracht verschuldigd.
6. De Opdrachtgever is tegenover derden aansprakelijk voor de gevolgen van de annulering en vrijwaart de Payrollonderneming ter zake.

Artikel 4: Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever is verplicht om bij aanvang van de Terbeschikkingstelling van een Werknemer diens identiteit vast te stellen aan de hand van een origineel identiteitsdocument waarop de nationaliteit van de Werknemer is vermeld. Dit identiteitsdocument dient zorgvuldig te worden gecontroleerd op echtheid en geldigheid.
2. De Opdrachtgever neemt een goed leesbare kopie van de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) in zijn eigen administratie op en stuurt een goed leesbare kopie daarvan samen met de Inschrijf- en Opdrachtbevestiging naar de Payrollonderneming.
3. Indien sprake is van Terbeschikkingstelling van een Werknemer die geen onderdaan is van de EER (EU-lidstaten, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) of Zwitserland, dient de Opdrachtgever tevens een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs van de Werknemer in zijn eigen administratie op te nemen en stuurt een goed leesbare kopie daarvan naar de Payrollonderneming.
4. De Opdrachtgever stemt ermee in dat de Payrollonderneming, en incidenteel ook de certificeringsinstelling van de Payrollonderneming, voornoemde procedure steekproefsgewijs op locatie van de Opdrachtgever controleert.
5. De Payrollonderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor eventuele boetes of vorderingen die de Opdrachtgever worden opgelegd omdat zij haar verplichtingen als genoemd in dit artikel en als genoemd in de Wet arbeid vreemdelingen niet is nagekomen.
6. De Opdrachtgever zal de Payrollonderneming te allen tijde vrijwaren voor opgelegde boetes aan en aanspraken jegens de Payrollonderneming wegens het niet nakomen door de Opdrachtgever van de in dit artikel en in de Wet arbeid vreemdelingen genoemde verplichtingen.

Artikel 5: Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de Opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door de Payrollonderneming worden meegewogen. De Opdrachtgever vrijwaart de Payrollonderneming voor de eventuele gevolgen van een door hem gemaakt ongeoorloofd onderscheid.

Artikel 6: De Opdracht en de Terbeschikkingstelling

Opdracht

1. Alle offertes van de Payrollonderneming zijn vrijblijvend en kunnen op elk moment door de Payrollonderneming worden herroepen, ook indien de offerte een termijn voor aanvaarding bevat.
2. De Payrollonderneming kan niet aan haar offerte worden gehouden indien de Opdrachtgever redelijkerwijs kan begrijpen dat de offerte, dan wel een onderdeel daarvan, een kennelijke vergissing of verschrijving bevat.
3. De Opdracht komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de Opdrachtgever of doordat de Payrollonderneming feitelijk Werknemers ter beschikking stelt aan de Opdrachtgever. Indien de Opdrachtgever mondeling dan wel schriftelijk een opdracht/order plaatst bij de Payrollonderneming zonder dat deze is voorafgegaan door een offerte of indien de offerte (nog) niet door Partijen is ondertekend, dan wordt de Opdracht geacht tot stand te zijn gekomen, wanneer de opdracht/order door de Payrollonderneming schriftelijk is bevestigd of wanneer de Payrollonderneming op verzoek van de Opdrachtgever van start gaat met de uitvoering van de Opdracht.
4. Tussen Partijen komt een Mantelovereenkomst tot stand. De specifieke voorwaarden waaronder de Werknemer door de Payrollonderneming ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever zijn opgenomen in de Inschrijf- en opdrachtbevestiging en/of Opdracht.
5. De Opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
6. 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.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.
7. Bij het eindigen van de Opdracht ongeacht de grondslag en op wiens initiatief zal de Opdrachtgever alle, in het kader van de tussen partijen nog lopende opdrachten, nog bij de Payrollonderneming in dienst zijnde Werknemer(s) 'overnemen' en in dienst nemen dan wel er voor zorg dragen dat een derde partij de Werknemers overneemt. Zolang voornoemde overname nog niet heeft plaats gevonden, worden de opdrachten die bij het eindigen van de Opdracht nog niet zijn geëindigd, onveranderd voortgezet tegen de voor die opdrachten overeengekomen condities, derhalve inclusief de bepalingen uit deze Algemene Voorwaarden, tot het moment dat die opdrachten rechtsgeldig zijn geëindigd. Alle eventuele schade die de Payrollonderneming lijdt als gevolg

van het beëindigen van de Opdracht zijn voor rekening van de Opdrachtgever en de Payrollonderneming is in dat kader jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk voor enige schade op welke grondslag en hoe ook genaamd.

8. De Opdracht zal te allen tijde blijven voortduren totdat de laatste Payrollovereenkomst met de ter beschikking gestelde Werknemer rechtsgeldig is beëindigd, opgezegd of ontbonden.

Einde Opdracht

9. Tussentijdse opzegging van de Opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Hierop geldt één uitzondering; als in de Payrollovereenkomst tussen de Werknemer en de Payrollonderneming een proeftijd is opgenomen en de Payrollonderneming de Payrollovereenkomst nog tijdens deze proeftijd kan beëindigen, mag de Opdrachtgever de Opdracht gedurende deze proeftijd beëindigen.
10. Opzegging van een Opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de tussen de Opdrachtgever en de Payrollonderneming overeengekomen opzegtermijn, doch minimaal met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Opzegging van een Opdracht voor onbepaalde tijd is slechts dan mogelijk wanneer alle onderhavige Terbeschikkingstellingen voor beëindigingsdatum zijn beëindigd en/of kunnen worden beëindigd.
11. Elke Opdracht eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide Partijen de Opdracht opzegt omdat:
- de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of aan hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
 - de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt dan wel zijn faillissement wordt aangevraagd of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - de andere partij zijn huidige onderneming staakt dan wel overdraagt;
 - op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd;
 - de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de Opdracht na te kunnen komen.

Indien de Payrollonderneming wegens één van deze gronden opzegt ligt in de gedraging van Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de Opdrachtgever besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de Payrollonderneming voor de schade die de Opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van opzegging zullen alle vorderingen van de Payrollonderneming onmiddellijk opeisbaar zijn.

12. Het einde van de Opdracht betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Opdracht door de Opdrachtgever houdt in het verzoek van de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Payrollovereenkomst rechtsgeldig is of kan worden geëindigd, respectievelijk waartegen de Opdracht rechtsgeldig is of wordt ontbonden.
13. De Terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de Payrollonderneming de Werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de Payrollovereenkomst tussen de Payrollonderneming en de Werknemer is geëindigd en deze Payrollovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever. De Payrollonderneming schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever hierdoor lijdt.
14. Beëindiging van een individuele Terbeschikkingstelling is alleen mogelijk indien Opdrachtgever tijdig melding heeft gemaakt van het voornemen de onderhavige Terbeschikkingstelling te willen beëindigen én volledig heeft meegewerkt aan de inspanningen van Payrollonderneming om betrokken Werknemer te herplaatsen én indien er geen specifieke afspraken met betrekking tot betrokken medewerkers zijn gemaakt al dan niet op verzoek van Opdrachtgever. Onder volledige medewerking wordt uitdrukkelijk doch niet uitsluitend verstaan: het (tijdelijk) al dan niet gedeeltelijk te werk blijven stellen van de Werknemer en/of het instemmen met (gedeeltelijke) herplaatsing van Werknemer waarbij Werknemer voor de dan nog resterende uren te werk gesteld blijft bij Opdrachtgever. Of en zo ja in welke mate Opdrachtgever voldoet aan de voorwaarden uit dit artikel is te allen tijde ter beoordeling van Payrollonderneming.
15. De voorgaande artikelen laten het recht op een beroep op artikel 6:265 BW onverlet. In geval van ontbinding van een Opdracht, geldt dat al hetgeen reeds uit hoofde van de Opdracht is betaald niet als ongedaanmakingsverbintenis kan worden teruggevorderd.
16. Beëindiging van een Opdracht heeft geen gevolgen voor eventuele andere Opdrachten tussen de Payrollonderneming en Opdrachtgever.
17. De Opdrachtgever zal zonder schriftelijke toestemming van de Payrollonderneming, de door hem ingeleende Werknemer niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de Payrollonderneming gerechtigd is om de terbeschikkingstelling van de Werknemer en/of de Opdracht per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de Opdrachtgever in rekening te brengen. De Opdrachtgever stelt de Payrollonderneming alsdan volledig schadeloos.
18. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Payrollonderneming de Werknemer werkzaamheden te laten verrichten buiten Nederland. Indien Opdrachtgever de voornoemde verplichting overtreedt, vrijwaart de inlener de Payrollonderneming voor alle schade en gevolgen hiervan.
19. Het is de Payrollonderneming niet toegestaan Werknemer ter beschikking te stellen aan (het gedeelte van) de onderneming van de Opdrachtgever, waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting is. De Opdrachtgever zal de Payrollonderneming tijdig en volledig informeren over (verwachte) door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder in ieder geval begrepen een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.
20. Indien de Payrollonderneming - na in gebreke te zijn gesteld - enige verplichting voortvloeiende uit de Opdracht niet, niet-volledig of niet-tijdig nakomt, is de Payrollonderneming gerechtigd zijn verplichtingen jegens de Opdrachtgever op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de Opdrachtgever gehouden te zijn.

Artikel 7: Persoonsgegevens van de Werknemer

1. Opdrachtgever zal alle geregistreerde persoonlijke gegevens van een Werknemer, die voor en gedurende de Terbeschikkingstelling kenbaar worden gemaakt, vertrouwelijk behandelen en meer in het bijzonder aantoonbaar behoorlijk en zorgvuldig verwerken in overeenstemming met de op Opdrachtgever rustende verplichtingen ingevolge de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en andere toepasselijke wet- en regelgeving.
2. Opdrachtgever zal de via Payrollonderneming verkregen persoonlijke gegevens van een Werknemer in ieder geval slechts verwerken voor het doel waarvoor zij zijn verkregen, zal deze niet langer bewaren dan conform wet- en regelgeving is toegestaan en zal zorgen voor adequate technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen teneinde de persoonsgegevens te beschermen tegen inbreuken op beveiliging, vertrouwelijke of integriteit en andere ongeautoriseerde of onwettige vormen van verwerking. De Opdrachtgever zorgt ervoor dat het personeel van Opdrachtgever dat bevoegd is de persoonsgegevens te verwerken, zich tot vertrouwelijkheid verbindt, gedurende en na hun dienstverband.
3. Opdrachtgever zal de Werknemer op de hoogte brengen van eventueel van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welk doeleinde deze gegevens worden verwerkt.
4. Indien sprake is van een datalek in de zin van de AVG spreken partijen met elkaar af dat onverwijld, binnen 24 uur na ontdekking, de datalek door Opdrachtgever aan de Payrollonderneming zal worden gemeld. In de kennisgeving dient in ieder geval te worden vermeld:
 - a. de aard van de inbreuk,
 - b. de instanties waar de partij meer informatie over de inbreuk kan krijgen (contactgegevens), en
 - c. de maatregelen die zijn aanbevolen en genomen om de negatieve gevolgen van de inbreuk te beperken.
5. Alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens zal Opdrachtgever en/of Payrollonderneming, na het ontdekken van een mogelijk datalek, enige tijd mogen nemen voor nader onderzoek teneinde een onnodige melding te voorkomen. De termijn voor het melden begint te lopen op het moment dat de verwerkingsverantwoordelijke of een verwerker op de hoogte raakt van een incident dat mogelijk onder de meldplicht datalekken valt. Partijen zullen ervoor zorg dragen dat zonder onnodige vertraging, en niet later dan 72 uur na de ontdekking, een melding worden gedaan aan de Autoriteit Persoonsgegevens, tenzij op dat moment inmiddels uit onderzoek is gebleken dat het incident niet onder de meldplicht datalekken valt. Hierbij is het belangrijk dat partijen overleg met elkaar hebben gehad alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.
6. Indien melding wordt gedaan van de datalek door Opdrachtgever aan betrokkene, dient vooraf de Payrollonderneming te worden geïnformeerd en overleg plaats te vinden.
7. De Opdrachtgever vrijwaart de Payrollonderneming tegen alle aanspraken van werknemers of overige derden jegens de Payrollonderneming, in verband met een overtreding door de Opdrachtgever van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door de Payrollonderneming zijn gemaakt.

Artikel 8a: Overmacht aan de zijde van de Payrollonderneming

1. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht in dit artikel verstaan:
 - i. elke van de wil van de Payrollonderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Opdracht blijvend of tijdelijk verhindert en die noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen, onder andere, maar niet uitsluitend het gevolg van: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, overtreding van een arbeidswet, omvangrijke ziekte (van epidemiologische aard) van personen of quarantainemaatregelen, alsmede ziekte van dieren, al dan niet van overheidswege veroorzaakt, dan wel
 - ii. de situatie op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies op grond waarvan Payrollonderneming het besluit neemt werknemers niet toe te staan om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten.
2. In geval van overmacht van de Payrollonderneming worden haar verplichtingen ten opzichte van Opdrachtgever opgeschort, zolang de overmachtstoestand voortduurt. Deze opschorting geldt echter niet voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.
3. Zodra zich bij de Payrollonderneming een overmachtstoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, doet zij daarvan direct mededeling aan de Opdrachtgever.
4. Als de overmachtstoestand zoals genoemd in lid 1 van dit artikel drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan drie maanden gaat duren, is de Payrollonderneming gerechtigd de Opdracht tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn en zonder ten aanzien van Opdrachtgever schadeplichtig te zijn. De Opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Opdracht gehouden de door haar aan de payrollonderneming verschuldigde vergoedingen, die betrekking hebben op de periode vóór de overmachtstoestand, aan de Payrollonderneming te betalen.
5. De Payrollonderneming is tijdens de overmachtstoestand als wordt bedoeld in lid 1 van dit artikel niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Opdracht als in lid 4 van dit artikel bedoeld.

Artikel 8b: Overmacht aan de zijde van de Opdrachtgever

1. Van overmacht aan de zijde van de Opdrachtgever (hierna te noemen in dit artikel 'overmacht') als wordt bedoeld in dit artikel is sprake indien:

- i. het bedrijf van Opdrachtgever al dan niet van overheidswege, om welke reden dan ook, waaronder doch niet uitsluitend als gevolg van werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, overtreding van een arbeidswet, omvangrijke ziekte (van epidemiologische aard) van personen of quarantainemaatregelen, alsmede ziekte van dieren, (tijdelijk) geheel of gedeeltelijk moet worden gesloten dan wel geen arbeid mag worden verricht op de werklocatie van de Opdrachtgever, dan wel
 - ii. op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies Opdrachtgever het besluit neemt om de werk-/arbeidslocatie geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of (ingeleende) werknemers niet toestaat om de werkzaamheden op de fysieke werk-/arbeidslocatie te laten verrichten.
2. Zodra zich bij de Opdrachtgever overmacht voordoet, deelt zij dit direct mee aan de Payrollonderneming.
 3. Bij overmacht is de Opdrachtgever gerechtigd de tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling van de Werknemer tijdelijk, doch voor maximaal drie maanden, geheel of gedeeltelijk op te schorten.
 4. Indien overmacht zich voordoet en/of gebruik wordt gemaakt van de opschortingsbevoegdheid, als hiervoor wordt bedoeld, ontslaat dit de Opdrachtgever niet van diens betalingsverplichting ten opzichte van de Payrollonderneming. Het is de Opdrachtgever in dat geval niet toegestaan tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, haar betalingsverplichting ten opzichte van de Payrollonderneming op te schorten, tenzij
 - i. de overeenkomst met de Werknemer onmiddellijk door de Payrollonderneming kan worden opgezegd / beëindigd, dan wel
 - ii. de loonuitsluiting in de Payrollovereenkomst is opgenomen en dit kan worden ingeroepen, dan wel
 - iii. Payrollonderneming op enige andere grond loondoorbetaling van de Werknemer kan staken.
 5. Opdrachtgever kan in een geval van overmacht de Opdracht tussentijds slechts beëindigen, indien en voor zover en pas tegen de datum waarop de Payrollonderneming de Payrollovereenkomst van de Werknemer rechtsgeldig kan beëindigen.
 6. Indien de Payrollonderneming ingeval van en voor de duur van een overmacht bij overheidswege (gedeeltelijk) wordt gecompenseerd voor de loon(door)betalingsverplichting van de Werknemer, is Payrollonderneming niet verplicht, maar heeft het recht om de voornoemde compensatie onder nader door de Payrollonderneming te bepalen voorwaarden te verdisconteren in het door de Opdrachtgever te betalen Opdrachtgeverstarief.
 7. Indien Opdrachtgever ingeval van en voor de duur van een overmacht van overheidswege al dan niet (gedeeltelijk) wordt gecompenseerd, behoudt de Payrollonderneming het recht op volledige betaling van het afgesproken Opdrachtgeverstarief. Payrollonderneming is niet verplicht om de compensatie te verdisconteren in het Opdrachtgeverstarief.
 8. Indien de Werknemer tijdelijk als gevolg van een overmacht aan de zijde van de Opdrachtgever thuis moet werken, is Opdrachtgever gelet op de toepasselijke arbeidsomstandigheden en aanverwante wet- en regelgeving verantwoordelijk en aansprakelijk voor een goede thuiswerkplek van de Werknemer. Opdrachtgever draagt in dat geval alle eventuele kosten die gemoed gaan met het thuisweken, tenzij tussen Partijen anders schriftelijk is overeengekomen.

Artikel 9: Arbeidsomvang, werktijden, scholing

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Werknemer zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Opdrachtgever staat ervoor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet erop toe dat de Werknemer de rechtens toegestane werktijden niet overschrijdt. Dit met dien verstande dat de Opdrachtgever gerechtigd is om voor Werknemers van de Payrollonderneming een afwijkend rooster op te stellen.
2. De Opdrachtgever moet erop toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat de Werknemer werkt per periode, niet wordt overschreden. Wordt de Werknemer structureel meer uren ingezet dan in de Opdracht overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid (onder andere op grond van artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval zal de Payrollonderneming de met de Opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt de Opdrachtgever dan (voor zover van toepassing met terugwerkende kracht) het Opdrachtgeverstarief over deze nieuwe arbeidsomvang.
3. Indien de arbeidskracht scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de Opdracht zullen de uren, die de arbeidskracht aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de Opdrachtgever.
4. Indien de Werknemer een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsomvang doet, zal, na overleg tussen de Opdrachtgever en de Payrollonderneming, de met de Opdrachtgever afgesproken arbeidsomvang overeenkomstig de wens van de Werknemer worden aangepast. Tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, zulks ter beoordeling van de Payrollonderneming, om niet met het verzoek van de Werknemer in te stemmen.
5. Vakantie en verlof van de Werknemer wordt geregeld conform de wet dan wel de van toepassing zijnde regeling bij de Opdrachtgever.

Artikel 10: Informatieverplichting Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever erkent dat een behoorlijke uitvoering van de Opdracht door de Payrollonderneming in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van de Opdrachtgever, in het bijzonder ten aanzien van de vaststelling van de gelijke beloning van payrollkrachten ex artikel 8a Waadi. Om de uitvoering van de Opdracht zoveel mogelijk volgens tijdsschema te laten verlopen, verstrekt de Opdrachtgever daarom tijdig alle benodigdheden aan de Payrollonderneming en verricht de Opdrachtgever tijdig alle handelingen die de Payrollonderneming nodig heeft voor het uitvoeren van de Opdracht, dan wel waarvan de Opdrachtgever redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze nodig zijn voor het uitvoeren van de

- Opdracht, waaronder – maar uitdrukkelijk niet beperkt tot – alle informatie die van invloed kan zijn op de diensten.
2. De Opdrachtgever verstrekt de Payrollonderneming voor aanvang van de Opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden, vereiste (beroeps)kwalificaties, eventueel binnen de onderneming van Opdrachtgever geldende arbeidsreglementen en/of gedragsregels en/of voor een Werknemer andere relevante regels en de beoogde looptijd van de Opdracht.
 3. Voor de vaststelling van de gelijke beloning ten aanzien van Werknemers, hanteert de Payrollonderneming een procedure. Opdrachtgever is gehouden tot volledige medewerking aan het gehanteerde procedure.
 4. Ingeval er geen gelijke of gelijkwaardige functies zijn bij de Opdrachtgever dan wordt de gelijke beloning gebaseerd de in de beroeps- of bedrijfstak van de Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden.
 5. De Opdrachtgever dient de Payrollonderneming bij het aangaan van de Opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Opdracht, opdat de Payrollonderneming deze omstandigheid indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de Payrollovereenkomst met de Werknemer. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfs sluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Opdracht, dient de Opdrachtgever de Payrollonderneming onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de Opdrachtgever nalaat om de Payrollonderneming tijdig te informeren, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfs sluiting onverkort aan de Payrollonderneming het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het krachtens de Opdracht en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.
 6. De Opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar aan de Payrollonderneming verrichtte handelingen en verstrekte gegevens / informatie en bij gebreke daarvan is de Opdrachtgever jegens de Payrollonderneming volledig aansprakelijk. Ingeval de Opdrachtgever niet, niet tijdig, onvolledige of onjuiste gegevens/informatie aan de Payrollonderneming verschaft, is de Opdrachtgever volledig aansprakelijk voor alle schade die hieruit voortvloeit voor haar en voor derden, en vrijwaart Opdrachtgever de Payrollonderneming hiervoor volledig.
 7. De Opdrachtgever stelt de Payrollonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van wijzigingen in de gelijke beloning.
 8. De uitvoering van de Opdracht vangt niet eerder aan dan nadat de Opdrachtgever aan voornoemde informatieverplichting en/of leveringsverplichting heeft voldaan. Indien voor de uitvoering van de Opdracht benodigde gegevens niet tijdig aan de Payrollonderneming zijn verstrekt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft de Payrollonderneming het recht de uitvoering van de Opdracht op te schorten totdat alle gegevens door de Opdrachtgever zijn verstrekt c.q. zijn geleverd, dan wel heeft de Payrollonderneming het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat de Payrollonderneming over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van de uitvoering van de Opdracht waarbij de door de payrollonderneming te maken kosten voor rekening en risico komen van de Opdrachtgever.
 9. Indien de Opdracht niet meer binnen de overeengekomen termijn kan worden uitgevoerd, omdat de voor de uitvoering van de Opdracht benodigde gegevens niet tijdig aan de Payrollonderneming zijn verstrekt, heeft de Payrollonderneming het recht de inleenovereenkomst met onmiddellijke ingang buitengerechtelijk te ontbinden, zonder gehouden te zijn tot vergoeding van enige schade aan de zijde van de Opdrachtgever. De door de Payrollonderneming gemaakte extra uren en/of extra kosten alsmede overige schade van de Payrollonderneming die is of zou ontstaan doordat de Opdrachtgever niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van de Opdrachtgever.

Artikel 11: Doorbetaling bij ziekte, (langdurige) arbeidsongeschiktheid en buitengewoon verlof

1. De Werknemer die ziek is, heeft in beginsel gedurende de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon. De Opdrachtgever is eveneens gehouden het Opdrachtgeverstarief te voldoen over de periode van arbeidsongeschiktheid van de Werknemer wanneer Opdrachtgever hiervoor heeft gekozen dan wel sprake is van een situatie waarin geen eenduidige afspraken (meer) van toepassing zijn waaronder uitdrukkelijk begrepen de situatie dat, om welke reden dan ook, de Terbeschikkingstelling en/of de Mantelovereenkomst is of wordt beëindigd.
2. Is de Werknemer langere tijd ziek, dan draagt de Payrollonderneming zorg voor de begeleiding van de Werknemer tijdens zijn ziekte en indien mogelijk voor re-integratie. De Payrollonderneming kan contact opnemen met de Opdrachtgever om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de Opdrachtgever te onderzoeken. De Opdrachtgever zal de Payrollonderneming de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien naar het oordeel van de Payrollonderneming re-integratie van de Werknemer in aangepast dan wel ander passend werk bij de Opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, zal de Opdrachtgever volledige medewerking aan de re-integratie verlenen. Gewerkte uren in het kader van (gedeeltelijk) herstel en/of arbeidstherapie gelden als normaal gewerkte uren en zullen dienovereenkomstig worden doorbelast aan Opdrachtgever.
3. Regulier buitengewoon verlof is voor rekening van de Payrollonderneming en maakt onderdeel uit van het Opdrachtgeverstarief. Langdurig zorgverlof en/of calamiteitenverlof, alsmede verlof op grond van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) behoren niet tot het regulier buitengewoon verlof in dit verband.

Artikel 12: Functie en beloning

1. Voor aanvang van de Opdracht en/of de Terbeschikkingstelling verstrekt de Opdrachtgever de omschrijving van de door de Werknemer uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en alle informatie over alle elementen van de gelijke beloning (wat betreft hoogte en tijdstip: alleen en voor zover op dat moment bekend) aan de Payrollonderneming.
2. De beloning van de Werknemer, daaronder mede begrepen de systematiek voor loongroepen, salaristabellen, eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de bij de Opdrachtgever toepasselijke

regelingen 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 overeenstemmen met de werkelijk door de Werknemer uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Werknemer zal dan tevens door de Opdrachtgever opnieuw moeten worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan tijdens de Opdracht worden aangepast, indien de Werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving of andere in dit verband relevante en algemeen gangbare en aanvaarde regelingen. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de Payrollonderneming de beloning van de Werknemer én het Opdrachtgevertarief dienovereenkomstig. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de Payrollonderneming verschuldigd.
4. Overwerk, werk in ploegendiensten, werk op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren worden beloond conform de wet- en regelgeving en/of bij de Opdrachtgever toepasselijke regelingen hieromtrent en worden aan de Opdrachtgever doorberekend.

Artikel 13: Terbeschikkingstelling zaken

1. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de Payrollonderneming zaken aan de Werknemer ter beschikking te stellen die mede voor privé doeleinden kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld (doch niet limitatief) een (lease) auto of telefoon. De Payrollonderneming kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en Opdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat de Payrollonderneming enig nadeel lijdt ten gevolge van de Terbeschikkingstelling van de zaken door de Opdrachtgever aan de Werknemer.
2. Indien de Opdrachtgever in strijd met het hiervoor bepaalde handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords volledig voor rekening en risico van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever zal de Payrollonderneming terzake vrijwaren.

Artikel 14: Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Werknemer bij de uitoefening van de leiding of het houden van toezicht, 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 Werknemer 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 doorlening wordt mede verstaan het door de Opdrachtgever ter beschikking stellen van een Werknemer aan een (rechts)persoon waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De Opdrachtgever kan de Werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij de Opdracht en deze Algemene Voorwaarden bepaalde, indien de Payrollonderneming en de Werknemer daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de Werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd, onder de voorwaarde dat de Opdrachtgever leiding en toezicht heeft én indien de Tewerkstelling schriftelijk is overeengekomen met de Payrollonderneming en de Werknemer.
5. De Opdrachtgever zal aan de Werknemer 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. De Payrollonderneming is tegenover de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de Opdrachtgever, derden dan wel aan de Werknemer zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de Werknemer.
7. De Payrollonderneming is tegenover de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die de Werknemer is aangegaan met of die voor de Werknemer zijn ontstaan jegens de Opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de Opdrachtgever of die derden.
8. De Opdrachtgever vrijwaart de Payrollonderneming voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van de Payrollonderneming als werkgever van de Werknemer - direct of indirect - terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, 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 de Payrollonderneming verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

Functioneringsgesprekken

10. De Opdrachtgever dient met enige regelmaat een functionerings- of coachingsgesprek met de Werknemer te voeren. Van deze gesprekken maakt de Opdrachtgever een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de Werknemer en aan de Payrollonderneming. De Opdrachtgever dient daarnaast ten minste één keer per jaar - of eenmaal tijdens de Opdracht als deze korter duurt dan een jaar - een beoordelings- of evaluatiegesprek met de Werknemer te voeren. De Opdrachtgever vult een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de Werknemer en aan de Payrollonderneming.

Arbeidsconflicten

11. Als er problemen ontstaan tussen de Opdrachtgever en de Werknemer, stelt de Opdrachtgever de Payrollonderneming hiervan direct op de hoogte. De Opdrachtgever en de Payrollonderneming kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen de Payrollonderneming als werkgever mag de Werknemer ontslaan of hem een andere maatregel opleggen. Daar zal de Payrollonderneming uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiertoe gerechtigd is, op basis van de wet- en regelgeving en/of de rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel

voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van de Payrollonderneming. Indien de Werknemer zodanig handelt of nalaat, dat van de Opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de Opdracht te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de Werknemer en de Payrollonderneming daardoor kan worden beëindigd, kan de Payrollonderneming de Opdrachtgever toestemming geven de Opdracht voortijdig te beëindigen. De Payrollonderneming kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Hierbij kan worden gedacht aan het betalen van een vergoeding die de Payrollonderneming de Werknemer moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

12. Indien Opdrachtgever jegens de Payrollonderneming een verplichting niet dan wel niet volledig is nagekomen, welen verplichting dan ook en op welke grondslag dan ook, komen de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Werknemer voor rekening en risico van Opdrachtgever en vrijwaart Opdrachtgever de Payrollonderneming voor kosten, schade dan wel enige vergoeding hoe ook genaamd die de Payrollonderneming aan de Werknemer zou moeten betalen.

Artikel 15: Arbeidsomstandigheden

1. De Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. De Opdrachtgever is jegens de Werknemer en de Payrollonderneming verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Werknemer 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 Werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
4. Indien de Werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever de Payrollonderneming en, 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 van de beroepsziekte. De Opdrachtgever informeert de Payrollonderneming zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. De Opdrachtgever zal aan de Werknemer vergoeden – en de Payrollonderneming vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Opdrachtgever en/of de Payrollonderneming daarvoor aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 BW.
6. Indien het bedrijfsongeval tot de dood van de Werknemer leidt, is de Opdrachtgever gehouden de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen en zal zij de Payrollonderneming vrijwaren tegen alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) waarvoor de Payrollonderneming aansprakelijk wordt gehouden.
7. De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de Payrollonderneming verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan de Payrollonderneming.

Artikel 16: Verplichtingen en Aansprakelijkheid

1. De Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden en Opdrachten niet of ondeugdelijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de Payrollonderneming.
2. Gedurende de looptijd van de Opdracht is de Opdrachtgever aansprakelijk voor de schade die de Payrollonderneming, de Werknemer en/of derden lijden als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Werknemer.
3. De Payrollonderneming kan door de Opdrachtgever nimmer aansprakelijk worden gehouden voor schade die de Opdrachtgever leidt als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Werknemer.
4. De Opdrachtgever is gehouden om zich afdoende te verzekeren ter dekking van de in dit artikel bepaalde aansprakelijkheden.
5. De Payrollonderneming zal zich inspannen de Opdracht als een redelijk bekwaam Opdrachtnemer uit te voeren.
6. Indien in rechte of anderszins komt vast te staan dat de Payrollonderneming jegens de Opdrachtgever aansprakelijk mocht zijn voor schade die wordt geleden in verband met de Opdracht, of uit hoofde van onrechtmatige daad, of uit enige andere hoofde, dan is deze aansprakelijkheid, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW, te allen tijde in zijn totaliteit beperkt tot hetgeen in deze bepaling is geregeld:
 - a. De Payrollonderneming is nimmer aansprakelijk voor schade, die is ontstaan doordat de Payrollonderneming is uitgegaan van door of namens de Opdrachtgever verstrekte onjuiste gegevens/bestanden/hulpmiddelen en informatie;
 - b. De Payrollonderneming is nimmer aansprakelijk voor de door de Opdrachtgever geleden gevolgschade, gederfde winst, gemiste inkomsten, gemiste omzet, gemiste besparingen, schade door bedrijfs- en andersoortige stagnatie;
 - c. de aansprakelijkheid van de Payrollonderneming, inclusief een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van een ongedaanmakingsverbintenis en een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van artikel 6:230

- BW, tegenover de Opdrachtgever is te allen tijde beperkt tot het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekering van de Payrollonderneming in voorkomend geval uitkeert;
- d. in het geval de aansprakelijkheidsverzekering van de Payrollonderneming – om welke reden dan ook – niet tot uitkering overgaat, geldt dat de aansprakelijkheid van de Payrollonderneming, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW,
- uit hoofde van een specifieke Opdracht is beperkt tot de hoogte van de drie laatst door Opdrachtgever uit hoofde van deze Opdracht betaalde facturen tezamen;
 - uit andere hoofde is beperkt tot een bedrag van € 2.000,-- per aanspraak;
- waarbij geldt dat de totale aansprakelijkheid van de Payrollonderneming te allen tijde is beperkt tot maximaal een bedrag van € 10.000,-- per jaar, ongeacht de grondslag voor aansprakelijkheid en het aantal schadeveroorzakende gebeurtenissen.
7. Deze beperkingen gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van de Payrollonderneming.
 8. Alle ondergeschikten van de Payrollonderneming kunnen zich tegenover de Opdrachtgever en zo nodig ook tegenover derden op gelijke voet als de Payrollonderneming beroepen op de bovenstaande bepalingen.
 9. Schade waarvoor de Payrollonderneming aansprakelijk kan worden gehouden, dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 8 dagen na het ontstaan daarvan schriftelijk aan de Payrollonderneming gemeld te worden, op straffe van verval van het recht op vergoeding van deze schade. Deze termijn geldt niet indien de Opdrachtgever aannemelijk kan maken dat de schade wegens gegronde reden niet eerder gemeld kon worden.
 10. Een aansprakelijkheidsvordering jegens de Payrollonderneming vervalt binnen 12 maanden nadat de Opdrachtgever bekend is geraakt met het schade toebrengende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.
 11. Opdrachtgever is jegens Payrollonderneming aansprakelijk voor het incorrect dan wel onvolledig informeren van de Payrollonderneming over de gelijke beloning en behandeling van de ter beschikking gestelde Werknemer. Indien Payrollonderneming aansprakelijk wordt gesteld door de Werknemer, het UWV, Belastingdienst, Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een vakbond dan wel enige andere derde voor incorrect beloning van de Werknemer, is Opdrachtgever jegens Payrollonderneming hiervoor aansprakelijk.

Artikel 17: Opdrachtgeverstarief

1. Het door de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming verschuldigde Opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop de Payrollonderneming op grond van de Opdracht, en/of een overeenkomst en/of deze Algemene Voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de Werknemer werkelijk gewerkte uren. Het Opdrachtgeverstarief wordt vermeerderd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de Payrollonderneming verschuldigd is aan de Werknemer. Over het Opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt btw in rekening gebracht.
2. De door de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming te betalen vergoeding wordt vermeerderd met de aan de Werknemer verschuldigde transitievergoeding en/of vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, voor zover de Werknemer hier aanspraak op kan maken ingevolge het bepaalde in respectievelijk de artikelen 7:673 en 7:668 BW. Deze vergoedingen zullen door de Payrollonderneming één op één aan de betreffende Opdrachtgever worden doorberekend. Bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding wordt tevens het relevante arbeidsverleden bij de Opdrachtgever meegenomen.
3. De doorberekening aan Opdrachtgever van de in lid 2 van dit artikel genoemde transitievergoeding zal niet aan de orde zijn indien Opdrachtgever tijdig melding heeft gemaakt van het voornemen de onderhavige Terbeschikkingstelling te willen beëindigen én volledig heeft meegewerkt aan de inspanningen van Payrollonderneming om betrokken Werknemer te herplaatsen. Onder volledige medewerking wordt uitdrukkelijk doch niet uitsluitend verstaan: het (tijdelijk) al dan niet gedeeltelijk te werk blijven stellen van de Werknemer en/of het instemmen met (gedeeltelijke) herplaatsing van Werknemer waarbij Werknemer voor de dan nog resterende uren te werk gesteld blijft bij Opdrachtgever. Of en zo ja in welke mate Opdrachtgever voldoet aan de voorwaarden uit dit artikel is te allen tijde ter beoordeling van Payrollonderneming.
4. Indien de transitievergoeding geen onderdeel vormt van het Opdrachtgeverstarief, is de Payrollonderneming gerechtigd de eventueel aan de Werknemer verschuldigde transitievergoeding achteraf in rekening te brengen bij de Opdrachtgever. Wanneer de transitievergoeding wel deel uitmaakt van het Opdrachtgeverstarief zal dit expliciet in een aparte schriftelijke bevestiging worden vastgelegd.
5. Indien op enig moment de gelijke beloning moet worden toegepast of verhoogd, stelt de Payrollonderneming de beloning van de Werknemer en het Opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en gelijke beloning. In de beloning en het Opdrachtgeverstarief worden alle bij de Opdrachtgever geldende elementen van de gelijke beloning, meegenomen.
6. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Werknemer uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Werknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de Opdracht worden aangepast, indien de Werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de Arbeidsvoorwaardenregeling en/of de gelijke beloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, is de Payrollonderneming gerechtigd de beloning van de Werknemer én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig te corrigeren. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief aan de Payrollonderneming verschuldigd vanaf het moment dat de Werknemer aanspraak heeft op de hogere beloning.
7. De Payrollonderneming is gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de Opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de bij de Opdrachtgever toepasselijke beloningsregeling;
 - 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 Arbeidsvoorwaardenregeling of enig verbindend voorschrift;

- als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de Arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving;
8. Indien de Opdrachtgever in strijd met de leden 5, 6 en 7 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Opdrachtgever om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt evenwel pas op het moment dat de Payrollovereenkomst tussen de Werknemer enerzijds en de Payrollonderneming anderzijds rechtsgeldig kan worden beëindigd. Tot de datum van beëindiging van de Payrollovereenkomst is de Opdrachtgever het (aangepaste) Opdrachtgeverstarief verschuldigd.
 9. Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door de Payrollonderneming zo spoedig mogelijk aan de Opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de Opdrachtgever bevestigd.
 10. Indien door enige oorzaak – die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever – de beloning en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is de Payrollonderneming gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het Opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. De Payrollonderneming kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door de Payrollonderneming zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 18: Bijzondere minimale betalingsverplichting

De Opdrachtgever is –onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens de Payrollonderneming– ten minste gehouden het Opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren aan de Payrollonderneming te voldoen, indien:

1. de Werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de overeengekomen arbeid, maar door de Opdrachtgever niet in staat wordt gesteld met de arbeid aan te vangen, dan wel minder dan drie uur arbeid verricht, of
2. ingevolge de Opdracht de omvang van de arbeid minder dan vijftien uren per week beloopt en de werktijden niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

Artikel 19: Facturatie

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de Opdrachtgever elektronisch geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De Opdrachtgever en de Payrollonderneming kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt op een andere wijze als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
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 Werknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: de naam van de Werknemer, weeknummers, data, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de Opdracht en deze Algemene Voorwaarden het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. De Opdrachtgever dient ervoor zorg te dragen dat hij de uren tijdig accordeert zodat de Payrollonderneming aansluitend aan de door de Werknemer gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan de Payrollonderneming wordt verstrekt.
5. Alvorens de Opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, geeft hij de Werknemer de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de Werknemer de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de Payrollonderneming gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Werknemer, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de Werknemer aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de Opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de Werknemer bij de Payrollonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de Opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de Werknemer bij de Payrollonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de Opdrachtgever.

Artikel 20: Betaling

1. Tenzij anders overeengekomen, is de Opdrachtgever verplicht om de Payrollonderneming te machtigen om de door de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming verschuldigde bedragen via automatische SEPA-incasso af te schrijven van zijn Nederlandse bankrekening. Zolang de Opdrachtgever van de diensten van de Payrollonderneming gebruik maakt, is de Opdrachtgever niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Payrollonderneming. Voor de machtiging zullen de Payrollonderneming en de Opdrachtgever een separate overeenkomst sluiten die daarvoor door de banken wordt voorgeschreven.
2. De door de Opdrachtgever verschuldigde bedragen zullen ongeveer vijf kalenderdagen na verzenddatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden. De Opdrachtgever dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken.
3. Indien de Payrollonderneming en de Opdrachtgever zijn overeengekomen dat niet door middel van automatische incasso hoeft te worden betaald, is de Opdrachtgever gehouden elke factuur van de Payrollonderneming te voldoen binnen zeven kalenderdagen na de factuurdatum.
4. Uitsluitend betaling aan de Payrollonderneming of aan een door de Payrollonderneming uitdrukkelijk schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de Opdrachtgever aan Werknemer – onder welke titel dan ook – of het verstrekken van voorschotten aan Werknemer zijn onverbindend tegenover de Payrollonderneming en kunnen nimmer grond opleveren voor verrekening of afbetaling uit welke hoofde dan ook.

5. Indien de Opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen, aan de Payrollonderneming te melden. Na deze periode vervalt het recht van de Opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de Opdrachtgever.
6. De Opdrachtgever is nimmer gerechtigd haar verplichtingen jegens de Payrollonderneming op te schorten en/of te verrekenen met een eigen vordering op de Payrollonderneming. Bezwaren tegen de hoogte van een factuur of ter zake de geleverde diensten geven de Opdrachtgever aldus nimmer de bevoegdheid de betaling op te schorten dan wel te verrekenen.
7. Indien de automatische incasso niet is gelukt of indien een factuur niet binnen de in lid 3 genoemde termijn is betaald, is de Opdrachtgever van rechtswege in verzuim, zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling daartoe is vereist. De Opdrachtgever is over hetgeen zij alsdan verschuldigd is vanaf de verzuimdatum een contractuele rente verschuldigd van 1% per maand of een gedeelte van een maand, tenzij de wettelijke handelsrente hoger is, in welk geval de wettelijke handelsrente geldt. De rente over het opeisbare bedrag zal worden berekend vanaf het moment dat de Opdrachtgever in verzuim is tot het moment van algehele voldoening van het volledig verschuldigde bedrag. De in het bezit van de Payrollonderneming zijnde (digitale) kopie van de door de Payrollonderneming aan de Opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
8. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, alsmede eventuele storeringskosten, die de Payrollonderneming moet maken ter effectuering van haar rechten, komen geheel voor rekening van de Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief btw en rente (met een minimum van € 250,- per vordering), tenzij de Payrollonderneming aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. Deze vergoeding zal steeds, zodra de Opdrachtgever in verzuim is, door de Opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht.
9. Tenzij door de Payrollonderneming anders aangegeven, strekken betalingen van de Opdrachtgever steeds eerst in mindering op de verschuldigde kosten en rente (in deze volgorde) en vervolgens in mindering op de hoofdsommen en lopende rente, waarbij oudere vorderingen voor de nieuwe gaan, ongeacht of de Opdrachtgever een andere volgorde voor de toerekening van de betaling aanwijst. De Payrollonderneming kan volledige aflossing van de hoofdsom weigeren, indien daarbij niet eveneens de opengevallen en lopende rente en incassokosten worden voldaan. Indien het de Payrollonderneming wenselijk voorkomt en in ieder geval als de Opdrachtgever in gebreke is met enige betalingsverplichting uit welke hoofde dan ook, is de Payrollonderneming gerechtigd na het aangaan van een Opdracht in afwijking van de overeengekomen betalingsregeling, betaling vooraf te verlangen dan wel een zekerheidstelling voor de betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever dient op eerste verzoek van de Payrollonderneming daaraan gehoor te geven.
10. Indien de Opdracht met meer dan één Opdrachtgever is gesloten, zijn alle Opdrachtgevers hoofdelijk gehouden tot nakoming van de betalingsverplichtingen uit hoofde van de Opdracht (ongeacht de tenaamstelling van de factuur).
11. Indien de Opdrachtgever niet aan zijn (betalings)verplichtingen voldoet dan wel geen gevolg geeft aan een verzoek van de Payrollonderneming als bedoeld in lid 9 van dit artikel, is de Payrollonderneming gemachtigd:
 - a. om de Opdracht met de Opdrachtgever geheel of gedeeltelijk te ontbinden zonder dat hiertoe een ingebrekestelling is vereist. In dat geval is de Opdrachtgever, wanneer de Payrollonderneming hiertoe kosten maakt of op enigerlei wijze schade lijdt als gevolg van de niet-betaling door de Opdrachtgever, aansprakelijk voor de schade en kosten en dient zij deze te vergoeden of
 - b. haar verplichtingen jegens de Opdrachtgever uit hoofde van de Opdracht geheel of gedeeltelijk op te schorten.
12. De Payrollonderneming is in het geval van ontbinding dan wel opzegging dan wel opschorting van de Opdracht nimmer gehouden tot enige vorm van schadevergoeding aan Opdrachtgever, tenzij er feiten en omstandigheden aan de ontbinding, opzegging of opschorting ten grondslag liggen die aan de Payrollonderneming toe te rekenen zijn.
13. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van Opdrachtgever daartoe - naar de mening van de Payrollonderneming - aanleiding geeft, is Opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de Payrollonderneming:
 - a. een machtiging voor automatische incasso te verstrekken; en/of
 - b. een voorschot te verstrekken; en/of
 - c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens de Payrollonderneming door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van Opdrachtgever jegens de Payrollonderneming.

Artikel 21: Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

1. De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt dat de Werknemer gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de Werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
2. De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de Werknemers, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de Werknemers van die onderneming.
3. Volgens artikel 8a Waadi heeft de Werknemer recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die die gelden voor werknemers in dienst van de Opdrachtgever, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. In afwijking hiervan kan een adequate pensioenregeling van toepassing zijn.

Artikel 22: Intellectuele en industriële eigendom

1. De Payrollonderneming zal de Werknemer op verzoek van de Opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Werknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Opdrachtgever. Indien de Payrollonderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Werknemer of anderszins kosten dient te maken, is de Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de Payrollonderneming.
2. Het staat de Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Werknemer aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Opdrachtgever informeert de Payrollonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de Payrollonderneming.
3. De Payrollonderneming is jegens de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de Werknemer verbeurt of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de Werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel als gevolg van het feit dat de Werknemer ter zake met de Payrollonderneming en/of Opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt.

Artikel 23: Geheimhouding

1. De Payrollonderneming 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 of anderszins, 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.
2. De Payrollonderneming zal de Werknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de Werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de Opdrachtgever vrij om de Werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Opdrachtgever informeert de Payrollonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan de Payrollonderneming.
4. De Payrollonderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de Werknemer.

Artikel 24: Medezeggenschap

1. De Opdrachtgever is gehouden om de Werknemer die lid is van de ondernemingsraad van de Payrollonderneming of van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de Werknemer medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de Opdrachtgever, is de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de Werknemer onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.
3. De Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) betreffende de (verwachte) inzet van Werknemers in zijn onderneming. Indien en voor zover de Opdrachtgever bij de vervulling van deze informatieverplichtingen zich wenst te baseren op door de Payrollonderneming verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de WOR toe verplicht.

Artikel 25: Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door Opdrachtgever met Werknemer

1. Als de Opdrachtgever met een hem door de Payrollonderneming ter beschikking gestelde of te stellen Werknemer rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding, wil aangaan, stelt hij de Payrollonderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de Opdrachtgever te bespreken. Als uitgangspunt geldt dat de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming een redelijke vergoeding is verschuldigd, voor de door de Payrollonderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling en/of opleiding van de Werknemer, ex artikel 9a lid 2 Waadi, een en ander voor zover hiervan sprake is of is geweest.
2. Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a. de overeenkomst van opdracht;
 - b. aanneming van werk;
 - c. het ter beschikking laten stellen van de Werknemer aan de Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere payrollonderneming of uitzendonderneming of andere uitlener) voor hetzelfde of ander werk;
 - d. het aangaan van een overeenkomst (van opdracht), payrollovereenkomst, uitzendovereenkomst dan wel arbeidsovereenkomst door de Werknemer met een derde, waarbij de Opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden (als bedoeld in artikel 2:24b BW) dan wel een dochtermaatschappij is van een ander (als bedoeld in artikel 2:24a BW).
3. De Opdrachtgever gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de Werknemer aan, als de Werknemer de payrollovereenkomst met de Payrollonderneming niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
4. Het is de Opdrachtgever verboden om Werknemers ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere payrollonderneming aan te gaan, met de bedoeling de Werknemers middels deze andere payrollonderneming in te lenen, behoudens de situatie dat de overkoepelende mantelovereenkomst tussen de Payrollonderneming en de Opdrachtgever rechtsgeldig is beëindigd én alle onderhavige arbeidsovereenkomsten zijn beëindigd.

5. Indien de Opdrachtgever een arbeidsverhouding wenst aan te gaan met de Werknemer die eerder aan hem door de Payrollonderneming middels een Uitzendovereenkomst, al dan niet op basis van inleen-doorleenen, ter beschikking was gesteld en deze Werknemer minder dan 1500 uren conform die Uitzendopdracht werkzaam is geweest ten behoeve van Opdrachtgever, is de Opdrachtgever aan de Payrollonderneming een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende Opdrachtgeverstarief over 4000 uren minus de - op basis van de Payrollopdracht - reeds door die Payrollwerkne­mer gewerkte uren.

Artikel 26: Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze Algemene Voorwaarden en de Opdrachten is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen de Payrollonderneming en de Opdrachtgever zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement waarin het hoofdkantoor van de Payrollonderneming is gevestigd, tenzij dwingendrechtelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Niettemin heeft de Payrollonderneming te allen tijde het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.

Artikel 27: Slotbepalingen

1. Indien één of meerdere bepalingen in deze Algemene Voorwaarden of enig moment geheel of gedeeltelijk nietig zijn of vernietigd worden, dan blijft het overige in deze Algemene Voorwaarden bepaalde volledig van kracht. Partijen zullen alsdan in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, die aansluiten bij de bedoeling die Partijen hadden bij het opstellen van de nietige of vernietigde bepaling.
2. Indien de Payrollonderneming niet steeds strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden verlangt, betekent dit niet dat de bepalingen daarvan niet van toepassing zijn, of dat de Payrollonderneming in enigerlei mate het recht zou verliezen om in andere gevallen de strikte naleving van de bepalingen van deze Algemene Voorwaarden te verlangen.
3. De Payrollonderneming behoudt zich volledig het recht voor om de inhoud van deze Algemene Voorwaarden te wijzigen. Steeds de meest actuele versie van de Algemene Voorwaarden is van toepassing op verstrekte Opdrachten / gesloten overeenkomsten.