

Algemene Voorwaarden Jansen & De Wit Payroll

(Jansen & De Wit Payroll 1 B.V. en Jansen & De Wit Payroll 2 B.V.)

Inhoud

Artikel 1 **Werkings sfeer**

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Opdrachtnemer voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van Payrollkrachten aan Opdrachtgevers. Deze Algemene Voorwaarden vervangen eventuele eerdere door Opdrachtnemer gehanteerde algemene voorwaarden.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de Opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
4. De Opdrachtgever met wie eenmaal op deze Algemene Voorwaarden werd gecontracteerd wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met Opdrachtnemer gesloten overeenkomst in te stemmen.
5. Indien enige bepaling uit deze Algemene Voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van de Algemene Voorwaarden onverkort van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigbare bepalingen overeenkomen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de betrekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.
6. Deze Algemene Voorwaarden kunnen op enig moment worden gewijzigd dan wel worden aangevuld. De gewijzigde Algemene Voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten Opdracht(overeenkomst(en)), met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

Artikel 2 **Definities**

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Opdrachtnemer:** de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid Jansen & De Wit Payroll 1 B.V. en Jansen & De Wit Payroll 2 B.V., die Payrollkrachten aan Opdrachtgevers ter beschikking stelt op basis van een Payrollovereenkomst.
2. **Payrollkracht(en):** iedere natuurlijke persoon, die niet door Opdrachtnemer is geworven en geselecteerd en met wie Opdrachtnemer een Payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 Burgerlijk Wetboek (BW) is aangegaan, teneinde exclusief ter beschikking te worden gesteld aan Opdrachtgever en onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever arbeid te verrichten.
3. **Opdrachtgever:** natuurlijke of rechtspersoon aan wie Payrollkracht(en) ter beschikking worden gesteld door Opdrachtnemer voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de natuurlijke of rechtspersoon gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid. Onder het begrip inlener worden tevens begrepen de aan de inlener 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.
4. **Opdracht(overeenkomst):** de overeenkomst van Opdracht(overeenkomst)tussen de Opdrachtgever en Opdrachtnemer zoals bedoeld in artikel 7:400 e.v. BW op grond waarvan (en in zoverre telkens) een enkele of meerdere Payrollkracht(en) door Opdrachtnemer aan de Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten, zulks tegen betaling van het Opdrachtgeverstarief door de Opdrachtgever aan Opdrachtnemer. Daar waar Opdracht(overeenkomst)staat wordt tevens bedoeld Opdrachtovereenkomst en andersom.
5. **Terbeschikkingstelling:** de exclusieve tewerkstelling van een Payrollkracht bij Opdrachtgever in het kader van een Opdracht, om onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever arbeid te verrichten en waarbij geldt dat Opdrachtnemer de Payrollkracht zonder toestemming van Opdrachtgever niet aan een ander ter beschikking mag stellen.
6. **Payrollovereenkomst:** de payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW tussen Opdrachtnemer en een Payrollkracht op grond waarvan Opdrachtnemer geen allocatieve functie heeft vervuld en de Payrollkracht aan de Opdrachtgever exclusief ter beschikking wordt gesteld, hetgeen betekent dat de Payrollkracht zonder toestemming van Opdrachtgever niet aan een ander ter beschikking mag worden gesteld.
7. **Opdrachtgeverstarief:** het door de opdrachtgever aan opdrachtnemer verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld. Het tarief wordt opgebouwd uit een factor over het brutoloon. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten en aansociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van Opdrachtnemer.

8. **Beloning:** de arbeidsvoorwaarden (primaire en secundaire, inclusief eventuele bovenwettelijke arbeidsvoorwaarden al dan niet krachtens een cao) waar de Payrollkracht recht op heeft en die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de Opdrachtgever (artikel 8a Waadi).
9. **cao:** collectieve arbeidsovereenkomst.
10. **Waadi:** Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en aanverwante wet- en regelgeving.
11. **Wml:** Wet minimumuurloon en minimumvakantiebijslag en aanverwante wet- en regelgeving.
12. **BW:** Burgerlijk Wetboek.
13. **Wav:** Wet arbeid vreemdelingen en aanverwante wet- en regelgeving.
14. **WID:** Wet op de identificatieplicht en aanverwante wet- en regelgeving.
15. **Atw:** Arbeidstijdenwet en aanverwante wet- en regelgeving.
16. **Arbowet:** Arbeidsomstandighedenwet en aanverwante wet- en regelgeving.
17. **AVG:** Algemene Verordening Gegevensbescherming en aanverwante wet- en regelgeving.

Artikel 3a Het aangaan van de Opdracht(overeenkomst)

1. Alle aanbiedingen, offertes, prijs- c.q. tarieflijsten, levertijden, e.d. van Opdrachtnemer zijn geheel vrijblijvend, tenzij ze een termijn voor aanvaarding bevatten. Opdrachtnemer heeft het recht om binnen twee werkdagen na ontvangst van de aanvaarding alle aanbiedingen e.d. te herroepen.
2. Getoonde en/of verstrekte brochures alsmede andere door Opdrachtnemer verstrekte gegevens zijn zo nauwkeurig mogelijk, doch gelden slechts ter aanduiding. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend, tenzij partijen uitdrukkelijk schriftelijk anders zijn overeengekomen.
3. De Opdracht(overeenkomst) wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
4. Een Payrollovereenkomst tussen Opdrachtnemer en een Payrollkracht komt pas tot stand indien zowel de Opdrachtgever als Opdrachtnemer hiermee hebben ingestemd en deze afspraken schriftelijk zijn vastgelegd.
5. Annulering door de Opdrachtgever, vóór aanvang van de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst), is slechts mogelijk indien Opdrachtnemer daartoe instemt. Alsdan is de Opdrachtgever aan Opdrachtnemer ten minste 25% van het overeengekomen tarief voor de overeengekomen duur van de betreffende Opdracht(overeenkomst) verschuldigd.
6. De Opdrachtgever is tegenover derden aansprakelijk voor de gevolgen van de annulering en vrijwaart Opdrachtnemer ter zake.
7. Een Opdracht(overeenkomst) voor bepaalde tijd wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalbare periode;
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.
8. De terbeschikkingstelling van een Payrollkracht kan niet worden gewijzigd of beëindigd, anders dan met uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de Opdrachtnemer, welke instemming in ieder geval zal worden onthouden door de Opdrachtnemer indien en voor zover de arbeidsvoorwaarden van de Payrollkracht niet dienovereenkomstig kunnen worden gewijzigd of – respectievelijk – de arbeidsovereenkomst tussen de Opdrachtnemer en de Payrollkracht niet kan worden beëindigd.
9. De terbeschikkingstelling en Opdracht(overeenkomst) eindigen van rechtswege indien en zodra Opdrachtnemer de Payrollkracht niet meer ter beschikking wenst te stellen dan wel kan stellen, bijvoorbeeld maar niet uitsluitend omdat de Payrollkracht de Payrollovereenkomst heeft opgezegd dan wel de Payrollovereenkomst op enigerlei wijze door Opdrachtnemer wordt opgezegd dan wel beëindigd ofwel wordt ontbonden door de kantonrechter. Opdrachtnemer schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever hierdoor lijdt.
10. Bij het eindigen van de Opdracht(overeenkomst) ongeacht de grondslag en op wiens initiatief zal de Opdrachtgever alle, in het kader van de tussen partijen nog lopende opdrachten, nog bij Opdrachtnemer in dienst zijnde Payrollkrachten 'overnemen' en in dienst nemen dan wel er voor zorg dragen dat een derde partij de Payrollkrachten overneemt. Zolang voornoemde overname nog niet heeft plaats gevonden, worden de opdrachten die bij het eindigen van de Opdracht(overeenkomst) 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 Opdrachtnemer lijdt als gevolg van het beëindigen van de Opdracht(overeenkomst) zijn voor rekening van de Opdrachtgever en Opdrachtnemer is in dat kader jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk voor enige schade op welke grondslag en hoe ook genaamd.
11. De Opdrachtovereenkomst zal te allen tijde blijven voortduren totdat de laatste Payrollovereenkomst met de ter beschikking gestelde Payrollkracht rechtsgeldig is beëindigd, opgezegd of ontbonden.

Artikel 3b (Tussentijdse) beëindiging van de Opdracht(overeenkomst)

1. De Opdracht(overeenkomst) voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet. Tenzij de Opdrachtnemer een andere termijn overeenkomt met Opdrachtgever, is Opdrachtgever gehouden om uiterlijk drie maanden voordat de Opdracht(overeenkomst) van rechtswege eindigt, de Opdrachtnemer schriftelijk mede te delen of zij een nieuwe Opdracht(overeenkomst) wenst aan te gaan.

2. Tussentijdse opzegging van de Opdracht(overeenkomst) voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen tussen de Opdrachtgever en Opdrachtnemer. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging alleen mogelijk voor zover deze opzegging niet later plaatsvindt dan de dag voorafgaande aan de dag waarop Opdrachtnemer de Payrollovereenkomst van de Payrollkracht rechtsgeldig kan beëindigen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
3. Tussentijdse opzegging van de Opdracht(overeenkomst) voor onbepaalde tijd is mogelijk. Tussentijdse opzegging van een Opdracht(overeenkomst) voor onbepaalde tijd is mogelijk tegen de eerste dag waarop Opdrachtnemer de Payrollovereenkomst van de Payrollkracht rechtsgeldig kan doen eindigen, doch altijd met inachtneming van een opzegtermijn van minimaal zes maanden. Opdrachtgever is gehouden aldus rekening te houden met de opzegtermijn die Opdrachtnemer in acht dient te nemen jegens de Payrollkracht en voor zover de Payrollovereenkomst rechtsgeldig kan worden beëindigd. De opzegging dient schriftelijk (dat wil zeggen per brief of per e-mailbericht) te geschieden. Indien de Opdrachtgever de opzegtermijn als hiervoor bedoeld niet in acht neemt heeft de Opdrachtnemer het recht om het overeengekomen Opdrachtgeverstarief aan de Opdrachtgever in rekening te blijven brengen gedurende deze termijn, totdat de payrollovereenkomst met de Payrollkracht rechtsgeldig is beëindigd. Bij beëindiging van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd wordt rekening gehouden met de voor de Opdrachtnemer geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de Payrollkracht. Dit betekent dat de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever voortduren tot de beëindiging van de Payrollovereenkomst tussen de Opdrachtnemer en Payrollkracht. De Opdrachtnemer is alsdan gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief aan de Opdrachtgever in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de Payrollkracht.
4. Als de Payrollovereenkomst tussentijds moet worden beëindigd, zijn de bijkomende kosten voor het beëindigen van de Payrollovereenkomst voor rekening en risico van Opdrachtgever. Opdrachtnemer is er voor de ondersteuning van het rechtsgeldig beëindigen van de Payrollovereenkomst. De facturatie door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever blijft doorlopen tot het einde van de Payrollovereenkomst.
5. Indien wegens een reden aan de zijde van Opdrachtgever de Opdracht(overeenkomst) wordt beëindigd, onafhankelijk door wie, ligt in de gedraging van de Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van Opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Opdrachtnemer voor de schade die Opdrachtgever dientengevolge lijdt.
6. Indien een partij in gebreke blijft van zijn verplichtingen uit de c.q. ingevolge de Opdracht(overeenkomst), is de andere partij - buiten hetgeen in de Opdracht(overeenkomst) is bepaald - gerechtigd de Opdracht(overeenkomst) door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te niet te doen.
7. Voorts zijn partijen gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, de Opdracht(overeenkomst) buiten rechte - door middel van een aangetekend schrijven – met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden, indien:
 - a. de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of aan hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
 - b. de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt dan wel zijn faillissement wordt aangevraagd of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d. de andere partij zijn huidige onderneming staakt dan wel overdraagt;
 - e. op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd;
 - f. de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de Opdrachtovereenkomst na te kunnen komen.
8. Indien de Opdrachtgever op het moment van de ontbinding al prestaties ter uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) had ontvangen, kan hij de Opdracht(overeenkomst) slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Opdrachtnemer nog niet is uitgevoerd. Voor de reeds ontvangen prestaties blijft de betalingsverplichting te allen tijde bestaan.
9. Bedragen die Opdrachtnemer vóór de ontbinding aan de Opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen hij al ter uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de Opdrachtgever aan hem verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.
10. Indien een situatie optreedt als in de voornoemde artikelen beschreven, leidt dat niet tot enige aansprakelijkheid van Opdrachtnemer voor de schade die de Opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Opdrachtnemer onmiddellijk opeisbaar zijn.
11. Rechtsgeldige en met inachtneming van deze algemene voorwaarden beëindiging van de Opdracht(overeenkomst) door de Opdrachtgever houdt in het verzoek van de Opdrachtgever aan Opdrachtnemer om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht(overeenkomst) rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de Opdracht(overeenkomst) rechtsgeldig is ontbonden.
12. Indien de Opdrachtgever de Opdracht(overeenkomst) tussentijds opzegt, beëindigt dan wel ontbindt, is de Opdrachtgever gehouden om tot aan het einde van de Opdracht(overeenkomst) te blijven handelen conform het tevoren geldend gedragspatroon en is Opdrachtgever gehouden alle tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer gemaakte afspraken na te leven, zodat Opdrachtgever de Opdracht(overeenkomst) in de resterende periode niet zal mogen "uithollen".

13. Indien Opdrachtgever de Opdracht(overeenkomst) tussentijds opzegt, beëindigt dan wel ontbindt, is Opdrachtgever gehouden het Opdrachtgeverstarief aan Opdrachtnemer te betalen zolang de Payrollovereenkomst(en) van de Payrollkracht(en) voortduren.

Artikel 4 Opschortingsrecht

1. Indien de Opdrachtgever - na in gebreke te zijn gesteld - enige verplichting voortvloeiende uit de Opdracht(overeenkomst) niet, niet-volledig of niet-tijdig nakomt, is Opdrachtnemer gerechtigd zijn verplichtingen jegens de Opdrachtgever op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de Opdrachtgever gehouden te zijn. Hiertoe is Opdrachtnemer eveneens gerechtigd ten aanzien van de in het artikel 3b lid 7 bedoelde omstandigheden.
2. De Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de Payrollkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
3. Van overmacht aan de zijde van Opdrachtgever als wordt bedoeld in dit artikel is sprake indien:
 - 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
 - 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.
4. Zodra zich bij Opdrachtgever overmacht voordoet, deelt zij dit onverwijld mee aan Opdrachtnemer.
5. Bij overmacht is de Opdrachtgever gerechtigd de tewerkstelling c.q. terbeschikkingstelling van de Payrollkracht tijdelijk, doch voor maximaal 3 maanden, geheel of gedeeltelijk op te schorten. Deze opschorting geldt echter niet voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.
6. 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 Opdrachtnemer.
7. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien aan de volgende cumulatieve eisen wordt voldaan:
 - 7.1 dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
 - 7.2 Opdrachtnemer jegens de Payrollkracht een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingplicht op grond van artikel 7:628 lid 5 BW. De Opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het Opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.
8. Indien de Opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de Opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de Payrollkracht of de Payrollkracht niet te werk kan stellen, is de Opdrachtgever gehouden voor de duur van de Opdracht(overeenkomst)onverkort aan Opdrachtnemer het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, vier weken, maand, en dergelijke) krachtens Opdracht(overeenkomst)laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.
9. In geval van overmacht van Opdrachtnemer worden haar verplichtingen jegens Opdrachtgever opgeschort, zolang de overmachtstoestand voortduurt en zonder dat zij schadeplichtig is jegens Opdrachtgever. Deze opschorting geldt echter niet voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan. Van overmacht aan de zijde van Opdrachtnemer als wordt bedoeld in dit artikel is sprake indien:
 - het bedrijf van Opdrachtnemer 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 Opdrachtnemer, dan wel
 - op grond van maatschappelijke druk of overheidsadvies Opdrachtnemer 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.
10. Zodra zich bij Opdrachtnemer een overmachtstoestand voordoet als in dit artikellid bedoeld, zal zij daarvan onverwijld mededeling doen aan de Opdrachtgever. Opdrachtnemer is tijdens de overmachtstoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Opdracht.

Artikel 5 Aanmelden payrollkracht en werkprocedure

1. De Opdrachtgever meldt de Payrollkracht aan via de aanmeldformulieren van Opdrachtnemer door middel van het correct invullen en mailen van de noodzakelijke gegevens en documenten of het online invoeren van de benodigde gegevens.
2. Opdrachtnemer heeft de Payrollkracht niet zelf geworven en geselecteerd en aanvaardt geen aansprakelijkheid over de kwaliteit, de kennis en kunde van de Payrollkracht. De Opdrachtgever dan wel een door Opdrachtgever ingeschakelde derde heeft de Payrollkracht geworven en geselecteerd.
3. Opdrachtnemer behoudt zich te allen tijde het recht voor een aanmelding van de Payrollkracht niet in behandeling te nemen (en dus geen Payrollovereenkomst met de Payrollkracht aan te gaan), om welke reden en/of op welke grondslag dan ook. Met het online aanmelden ontstaat nog geen Payrollovereenkomst tussen de Payrollkracht en Opdrachtnemer. De Payrollovereenkomst komt pas tot stand nadat Opdrachtnemer heeft bevestigd dat de Payrollkracht voldoet aan de door Opdrachtgever gestelde eisen, tussen Opdrachtnemer en de Payrollkracht overeenstemming is bereikt over de Payrollovereenkomst en tussen Opdrachtnemer en Opdrachtgever is overeengekomen dat de Payrollkracht aan Opdrachtgever ter beschikking mag worden gesteld door Opdrachtnemer om onder toezicht en leiding van Opdrachtgever arbeid te verrichten.
4. Opdrachtnemer dient voordat de Payrollovereenkomst wordt aangegaan volledig te zijn geïnformeerd over het arbeidsverleden van de Payrollkracht. Indien om welke reden dan ook onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de Payrollkracht, is verstrekt, is Opdrachtnemer gerechtigd alle geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Opdrachtgever door te belasten. Onder schade kan worden verstaan, maar wordt niet uitsluitend verstaan, eventuele betaalde (ontslag)vergoedingen en doorbetaald loon terwijl er niet wordt gewerkt door de Payrollkracht en doorbetaald loon tijdens ziekte.
5. Opdrachtnemer en Opdrachtgever spreken af dat Opdrachtnemer zonder toestemming van Opdrachtgever de Payrollkracht niet aan een ander ter beschikking mag stellen.
6. De Opdrachtgever is gehouden de verplichtingen uit de Wav na te leven en de identiteit van de Payrollkracht vast te stellen aan de hand van een wettelijk identiteitsdocument in het kader van de identificatieplicht. Dit houdt het volgende in:
 - 6.1. De Opdrachtgever is verplicht het originele identiteitsbewijs van iedere Payrollkracht te controleren op echtheid en geldigheid, uiterlijk op het moment dat de werkzaamheden aanvangen.
 - 6.2. De Opdrachtgever is verplicht een kopie van het identiteitsbewijs van iedere Payrollkracht in zijn eigen administratie op te nemen.
 - 6.3. De Opdrachtgever is verplicht er dagelijks op toe te zien dat de persoon die de werkzaamheden verricht daadwerkelijk de persoon is waarvan door hem de identiteit is vastgesteld.
 - 6.4. De Opdrachtgever dient zich strikt binnen de beperkingen van de verblijfs- en/of tewerkstellingsvergunning te houden (plaats van tewerkstelling, geldigheidsduur, functie en de aard van de werkzaamheden).
7. De Opdrachtgever mag onder geen enkel beding een Payrollkracht laten beginnen met de werkzaamheden indien:
 - 7.1. Opdrachtnemer nog niet de beschikking heeft over een geldige kopie identiteitsbewijs van de betreffende Payrollkracht.
 - 7.2. De Opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat de identiteit van de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten niet overeenstemt met de persoon en bijbehorend identiteitsbewijs, die is opgenomen in de administratie van Opdrachtnemer.
 - 7.3. De Opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat er sprake is van een vals identiteitsbewijs van de betreffende Payrollkracht.
 - 7.4. Het identiteitsbewijs niet geldig is.
 - 7.5. De Payrollkracht volgens de dan geldende wetgeving zou moeten beschikken over een tewerkstellings- en werkvergunning, maar deze niet in zijn of haar bezit heeft en/of verlopen is.
8. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor het niet naleven van de WID en de Wav door de Opdrachtgever, zoals in dit artikel bepaald. De Opdrachtgever is zich ervan bewust dat hij, evenals Opdrachtnemer, werkgever is in de zin van de Wav en derhalve bij constatering van overtredingen van bepalingen van de Wav beboet zal worden op grond van de Wet arbeid vreemdelingen. Behoudens opzet of bewuste roekeloosheid vanwege Opdrachtnemer, zal de Opdrachtgever alle aan Opdrachtnemer opgelegde boetes en eventuele overige schade die Opdrachtnemer lijdt vergoeden (met inbegrip van de daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand) en zal de Opdrachtgever Opdrachtnemer in voorkomend geval vrijwaren van iedere boete, claim dienaangaande, hoe ook genaamd en door wie ook opgelegd aan Opdrachtnemer.
9. De Opdrachtgever staat toe dat Opdrachtnemer en/of controlerende instanties (onaangekondigde) controles verrichten op het terrein van de Opdrachtgever in het kader van de naleving van de bepalingen uit dit artikel.
10. Opdrachtgever zal alle informatie aan Opdrachtnemer verstrekken die noodzakelijk is in het kader van de naleving van de Waadi, Arbowet, Atw en andere wet- en regelgeving, teneinde de Payrollkracht juist te behandelen en te belonen.

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden en arbeidsomstandigheden

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Payrollkracht zijn gelijk aan de bij de Opdrachtgever gebruikelijke tijden en uren. De Opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Payrollkracht voldoen aan de wettelijke vereisten.

2. De Opdrachtgever moet er op toezien dat de afgesproken arbeidsomvang en het aantal uren dat de Payrollkracht werkt per periode, niet worden overschreden. Wordt de Payrollkracht structureel meer uren ingezet dan in de Opdracht(overeenkomst)overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid. In dat geval zal Opdrachtnemer de met de Opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang eenzijdig aanpassen. Vanaf de ingangsdatum (indien van toepassing met terugwerkende kracht) van die aanpassing betaalt de Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief over deze nieuwe arbeidsomvang.
3. De Opdrachtgever is zich ervan bewust dat hij wordt aangemerkt als werkgever in de zin van de Atw. De Opdrachtgever staat er derhalve voor in dat de arbeidsduur en de rust- en arbeidstijden voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet erop toe dat de Payrollkracht de rechtens toegestane arbeidstijden en de overeengekomen arbeidsduur niet overschrijdt.
4. Indien voor de Opdracht(overeenkomst) specifieke scholing en/of instructies vereist zijn, worden deze uren als gewerkte uren in rekening gebracht aan de Opdrachtgever, eventueel vermeerderd met (onkosten)vergoedingen.
5. De Opdrachtgever is gehouden een Payrollkracht die lid is van de ondernemingsraad van de Opdrachtgever of van Opdrachtnemer, indien er voor zover er een ondernemingsraad zou zijn, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform de ter zake geldende wet- en regelgeving. Indien de Payrollkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de Opdrachtgever, dan is de Opdrachtgever logischerwijze tevens het Opdrachtgeverstarief verschuldigd over de uren waarin de Payrollkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of opleiding volgt in verband met zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad.

Artikel 7 Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid

1. Indien de Payrollkracht als gevolg van ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken, is de Opdrachtgever over deze niet gewerkte uren het Opdrachtgeverstarief eveneens verschuldigd. De Payrollkracht wordt ex artikel 8a Waadi gelijk behandeld als de werknemer in dienst van Opdrachtgever en werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie. Het aantal ziekte-uren stelt Opdrachtnemer als volgt vast:
 - 1.1. Opdrachtnemer gaat uit van het aantal uren dat de Payrollkracht aantoonbaar zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geworden. Bijvoorbeeld het aantal uren waarvoor hij is ingeroosterd. Dit zijn de aantoonbare ziekte-uren.
 - 1.2. Het kan voorkomen dat het aantal uren dat de Payrollkracht zou hebben gewerkt, als hij niet ziek was geweest, niet aantoonbaar is. De Opdrachtgever betaalt in dat geval het aantal uren van de feitelijke arbeidsomvang. Deze wordt bepaald door het gemiddelde van het feitelijk gewerkte aantal uren in de 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag, waarbij in dit specifieke geval feestdagen en opgenomen vakantiedaguren ook meetellen als gewerkte uren. Dit valt onder de niet aantoonbare ziekte-uren.
2. Is de Payrollkracht voor langere tijd ziek, dan schakelt Opdrachtnemer een reïntegratiebedrijf in om de Payrollkracht gedurende zijn ziekte te begeleiden en om de Payrollkracht indien mogelijk weer te re-integreren. Het reïntegratiebedrijf (of de casemanager van de Opdrachtnemer, indien nog geen reïntegratiebedrijf is ingeschakeld) kan contact opnemen met de Opdrachtgever om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de Opdrachtgever te onderzoeken. De Opdrachtgever is verplicht aan het reïntegratiebedrijf de daarvoor benodigde informatie te verstrekken. Indien naar het oordeel van het reïntegratiebedrijf de re-integratie in aangepast dan wel ander passend werk bij de Opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, is de Opdrachtgever verplicht volledige medewerking aan de re-integratie te verlenen. Het staat Opdrachtnemer altijd vrij om in overleg met de Opdrachtgever de Payrollkracht ook bij een andere opdrachtgever te laten re-integreren, een en ander afhankelijk van de mogelijkheden.

Artikel 8a Voorwaarden per terbeschikkingstelling van Payrollkrachten

1. Indien Opdrachtnemer de Payrollovereenkomst met de Payrollkracht wenst te beëindigen door ontbinding door de kantonrechter dan wel door middel van het verkrijgen van toestemming om de Payrollovereenkomst op te zeggen, is de Opdrachtgever gehouden om Opdrachtnemer ten aanzien daarvan haar volledige medewerking te verlenen. Die medewerking bestaat onder meer – maar is niet beperkt tot – het overleggen van (verslagen van) functioneringsgesprekken, ter onderbouwing van de beëindiging noodzakelijke financiële gegevens en inzicht in het personeelsbestand van Opdrachtgever. Opdrachtgever is tevens gehouden om het Opdrachtgeverstarief te voldoen tot de datum dat de payrollovereenkomst tussen Opdrachtnemer en de Payrollkracht rechtsgeldig is geëindigd c.q. opgezegd dan wel is ontbonden.

2. Elke terbeschikkingstelling van een Payrollkracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dit wordt bevestigd in de terbeschikkingstelling. Opdrachtgever informeert schriftelijk de Opdrachtnemer per terbeschikkingstelling over onder meer doch niet uitsluitend:
 - a. Over de functie en de aard van de werkzaamheden;
 - b. Omtrent de beoogde duur, (wekelijkse) arbeidsomvang en tijdstippen van de terbeschikkingstelling, op basis waarvan de Opdrachtnemer de payrollovereenkomst met de Payrollkracht aangaat;
 - c. omtrent alle, voor Opdrachtnemer als werkgever zijnde relevante zaken, zoals: ziekte en vakantie van de Payrollkracht, of de arbeid in het buitenland verricht zal worden, privégebruik van een auto van de zaak en bedrijfssluitingen;
 - d. gelijke beloning als wordt bedoeld in artikel 8a Waadi (primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden alsmede adequate pensioenregeling)¹;
 - e. veiligheidsvoorschriften en andere regels en/of voorschriften die gelden binnen de onderneming van de Opdrachtgever;
 - f. vóór aanvang van de werkzaamheden, over de bij de Opdrachtgever geldende normale arbeidsduur, de mogelijke veiligheids- en gezondheidsrisico's voor de Payrollkrachten de maatregelen hoe daarmee om te gaan. De Opdrachtnemer draagt zorg voor de doorgeleiding van de relevante informatie naar de Payrollkracht, tenzij de Opdrachtgever daar reeds toe is overgegaan.
3. Opdrachtgever verklaart dat de door haar verstrekte informatie van deze Opdracht(overeenkomst) (inclusief de bijlagen) alsmede nader verstrekte informatie aan de Opdrachtnemer, waaronder doch niet uitsluitend ten aanzien van de toepasselijke gelijke beloning volledig en juist is. Opdrachtgever zal de Opdrachtnemer direct schriftelijk informeren indien er wijzigingen zijn van welke aard dan ook die relevant zijn voor de Opdrachtnemer in het kader van de uitvoering van de onderhavige Opdracht. Een tekortkoming in de nakoming van de voornoemde verplichting van de Opdrachtgever betekent dat
 - a. de Opdrachtgever jegens de Opdrachtnemer volledig aansprakelijk is voor alle schade, boetes aan haar zijde,
 - b. de Opdrachtgever jegens de Opdrachtnemer volledig aansprakelijk is voor eventuele vorderingen van de Payrollkrachten enige andere derde, een en ander te vermeerderen met de wettelijke handelsrente vanaf de dag der opeisbaarheid tot de dag der algehele voldoening. Alsmede is de Opdrachtgever jegens de Opdrachtnemer aansprakelijk voor alle (gerechtelijk) kosten die de Opdrachtnemer zal moeten maken als gevolg van de tekortkoming aan de zijde van de Opdrachtgever.

Artikel 8b Functie en beloning

1. Voor aanvang van de Opdracht(overeenkomst)verstreckt de Opdrachtgever de omschrijving van de door de Payrollkracht uit te oefenen functie én de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de Opdrachtgever alsmede alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (inclusief pensioen) die van toepassing zijn op functies van werknemers in dienst van Opdrachtgever en werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies.
2. De beloning van de Payrollkracht gebeurt aan de hand van de functieomschrijving en inschaling van de Payrollkracht. De Payrollkracht heeft recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de Opdrachtgever en werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies.
3. De Opdrachtgever informeert Opdrachtnemer tijdig over de Beloning, in ieder geval voordat de Payrollovereenkomst van de Payrollkracht start. Eventuele tekortkomingen dan wel te late mededelingen komen geheel voor rekening en risico van Opdrachtgever.
4. Opdrachtgever erkent dat een behoorlijke uitvoering van Opdracht(overeenkomst) door Opdrachtnemer in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van 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(overeenkomst) zoveel mogelijk volgens tijdschema te laten verlopen, verstrekt Opdrachtgever daarom tijdig alle benodigdheden aan Opdrachtnemer en verricht Opdrachtgever tijdig alle handelingen die Opdrachtnemer nodig heeft voor het uitvoeren van de Opdracht, dan wel waarvan 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 die Opdrachtnemer verleent. Voor de vaststelling van de gelijke beloning ten aanzien van Payrollkrachten, hanteert Opdrachtnemer een procedure. Opdrachtgever is gehouden tot volledige medewerking aan de gehanteerde procedure.
5. Indien de Payrollkracht niet-indeelbaar is in het functiegebouw bij Opdrachtgever wordt de beloning van de Payrollkracht vastgesteld ex artikel 8a lid 2 Waadi en aan de hand van gesprekken die door Opdrachtnemer worden gevoerd met de Payrollkracht en Opdrachtgever. Ingeval er geen gelijke of gelijkwaardige functies zijn bij Opdrachtgever dan wordt de gelijke beloning gebaseerd op de in de beroeps- of bedrijfstak van Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden ex artikel 8 lid 2 Waadi. Opdrachtgever zal volledige medewerking verlenen teneinde de beloning vast te kunnen stellen.

¹ Opdrachtgever heeft conform artikel 12a Waadi een wettelijke informatieplicht om de bij hem geldende arbeidsvoorwaarden te overleggen aan Opdrachtnemer.

6. Opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar aan opdrachtnemer verrichtte handelingen en verstrekte gegevens / informatie en bij gebreke daarvan is Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer volledig aansprakelijk. Ingeval Opdrachtgever niet, niet tijdig, onvolledige of onjuiste gegevens/informatie aan Opdrachtnemer verschaft, is Opdrachtgever volledig aansprakelijk voor alle schade die hieruit voortvloeit voor haar en voor derden, en vrijwaart Opdrachtgever Opdrachtnemer hiervoor volledig.
7. De uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) vangt niet eerder aan dan nadat Opdrachtgever aan alle (voornoemde) informatieverplichting en/of leveringsverplichting heeft voldaan. Indien voor de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst)benodigde gegevens niet tijdig aan Opdrachtnemer zijn verstrekt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft Opdrachtnemer het recht de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) op te schorten totdat alle gegevens door Opdrachtgever zijn verstrekt c.q. zijn geleverd, dan wel heeft de Opdrachtnemer het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat de Opdrachtnemer over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst)waarbij de door Opdrachtnemer te maken kosten voor rekening en risico komen van Opdrachtgever.
8. Indien Opdracht(overeenkomst) niet meer binnen de overeengekomen termijn kan worden uitgevoerd, omdat de voor de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) benodigde gegevens niet tijdig aan Opdrachtnemer zijn verstrekt, heeft Opdrachtnemer het recht de Opdracht(overeenkomst) met onmiddellijke ingang buitengerechtelijk te ontbinden, zonder gehouden te zijn tot vergoeding van enige schade aan de zijde van Opdrachtgever. De door Opdrachtnemer gemaakte extra uren en/of extra kosten alsmede overige schade van de Opdrachtnemer die is of zou ontstaan doordat Opdrachtgever niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van Opdrachtgever.
9. Indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving en de bijbehorende inschaling alsmede Beloning van de Payrollkracht niet overeenkomt met de door de Payrollkracht daadwerkelijk uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever onverwijld aan Opdrachtnemer de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling en Beloning aanreiken. De Beloning van de Payrollkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan eenzijdig door Opdrachtnemer tijdens de Opdracht(overeenkomst) worden aangepast, indien de Payrollkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving. Indien de aanpassing leidt tot een hogere Beloning, corrigeert Opdrachtnemer de beloning van de Payrollkracht én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De Opdrachtgever is dit gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie door de Payrollkracht aan Opdrachtnemer verschuldigd.
10. Als er problemen ontstaan tussen de Opdrachtgever en de Payrollkracht, stelt de Opdrachtgever Opdrachtnemer hiervan direct op de hoogte. De Opdrachtgever en Opdrachtnemer kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen Opdrachtnemer (als formeel werkgever) mag de Payrollkracht ontslaan of hem een andere disciplinaire maatregel opleggen. Daar zal Opdrachtnemer uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de disciplinaire maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van Opdrachtnemer. Indien de Payrollkracht zodanig handelt of nalaat, dat van de Opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de Opdracht(overeenkomst)te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de Payrollkracht en Opdrachtnemer daardoor kan worden beëindigd, kan (echter is zulks geen verplichting) Opdrachtnemer de Opdrachtgever toestemming geven de Opdracht(overeenkomst) voortijdig te beëindigen. Opdrachtnemer kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Bijvoorbeeld het betalen van een vergoeding die Opdrachtnemer de Payrollkracht moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.
11. Opdrachtgever is verplicht de juiste gegevens over de Payrollkracht te verstrekken aan Opdrachtnemer. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor enige schade en of loonvorderingen wanneer blijkt dat de Payrollkracht op basis van de door Opdrachtgever verstrekte informatie onjuist is ingeschaald, de verkeerde beloningsregeling / Beloning wordt toegepast of onvoldoende loon en/of andere emolumenten heeft ontvangen. Indien en voor zover Opdrachtnemer direct of indirect schade lijdt wegens onvolledige en/of onjuiste informatie van de zijde van de Opdrachtgever omtrent hetgeen in dit artikel is bepaald dan wel het niet tijdig aanleveren van de informatie, dan is de Opdrachtgever gehouden deze schade, met inbegrip van de alle daadwerkelijke kosten voor juridische bijstand, volledig aan Opdrachtnemer te vergoeden. De Opdrachtgever zal Opdrachtnemer in voorkomend geval dienaangaande vrijwaren.
12. Opdrachtnemer zal de Payrollkracht op verzoek van 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 Payrollkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan Opdrachtgever, onder de voorwaarde dat de Opdrachtgever het verzoek tijdig indient bij Opdrachtnemer – lees voordat de payrollovereenkomst met de Payrollkracht wordt ondertekend. Indien de Opdrachtnemer in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Payrollkracht of anderszins kosten dient te maken, is Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de Opdrachtnemer.

Artikel 9 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Payrollkracht 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 Payrollkracht 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 Payrollkracht aan een (rechts)persoon, waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De Opdrachtgever kan de Payrollkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij Opdracht(overeenkomst) en voorwaarden bepaalde, indien Opdrachtnemer en de Payrollkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de Payrollkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de Opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met Opdrachtnemer en de Payrollkracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. Indien de Payrollkracht buiten Nederland woont en in Nederland werkzaam is krachtens een Nederlandse payrollovereenkomst waarop Nederlands recht van toepassing is, maar de Payrollkracht achteraf op basis van internationale arbeidsrechtregels een beroep kan doen op ander recht dan het Nederlands recht, met als gevolg dat de Opdrachtnemer de beloning van de Payrollkracht met terugwerkende kracht dient aan te passen, is Opdrachtnemer gerechtigd eenzijdig het overeengekomen tarief met terugwerkende aan te passen. Opdrachtgever is gehouden dit aangepaste tarief aan Opdrachtnemer te voldoen.
6. De Opdrachtgever zal aan de Payrollkracht 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.
7. Opdrachtnemer is tegenover de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade en verliezen te lijden of geleden door de Opdrachtgever, derde(n) dan wel de Payrollkracht zelf, die voortvloeien uit doen nalaten van de Payrollkracht.
8. Opdrachtnemer is tegenover de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die Payrollkrachten zijn aangegaan met, of die voor hen zijn ontstaan, jegens de Opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de Opdrachtgever of die derden.
9. De Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Opdrachtnemer als werkgever van de Payrollkracht – direct of indirect – in geval van de in dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
10. De Opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel dan wel elders in deze Algemene Voorwaarden. Op verzoek van Opdrachtnemer verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 10 Arbeidsomstandigheden

1. De Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arboret wordt aangemerkt als werkgever.
2. De Opdrachtgever is jegens de Payrollkracht en Opdrachtnemer verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arboret 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 Payrollkracht tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Opdrachtgever geeft de Payrollkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
4. De Opdrachtgever is verplicht een beleid te voeren dat erop gericht is om psychosociale arbeidsbelasting (pesten, discriminatie, agressie, werkdruk en seksuele intimidatie) te voorkomen, dan wel te beperken.
5. Indien de Payrollkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel van de beroepsziekte. De Opdrachtgever informeert Opdrachtnemer zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
6. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Payrollkracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
7. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor schade of verliezen die de uitgezonden Payrollkrachten veroorzaken aan zichzelf, derden of aan de Opdrachtgever. De Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor elke aansprakelijkheid als werkgever van de Payrollkracht ter zake.
8. De Opdrachtgever is zich ervan bewust dat hij zich voor de Arboret kwalificeert als werkgever van de Payrollkracht. Tevens verklaart de Opdrachtgever bekend te zijn met de zorgverplichting voor (ingeleend) personeel ex artikel 7:658 BW. Op grond van het eerste lid van dit wetsartikel is de Opdrachtgever verplicht de werkplek/ruimte, werktuigen en gereedschappen goed in te richten en te onderhouden. Ook dient hij voor het verrichten van de arbeid maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven. De Opdrachtgever dient een en ander te doen in zoverre als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat (ingeleend) personeel schade lijdt.

9. Ingeval van beroepsziekte of bedrijfsongeval, zal de Opdrachtgever hiervan onverwijld de bevoegde instanties én Opdrachtnemer op de hoogte brengen en een schriftelijke rapportage opstellen. De Opdrachtgever overlegt onverwijld een kopie van deze rapportage aan Opdrachtnemer.
10. De Opdrachtgever is gehouden om aan de Payrollkracht, ten laatste voor effectieve aanvang van de werkzaamheden, uitgebreid informatie te verschaffen omtrent de in te nemen arbeidsplaats en de vereiste beroepskwalificaties. De Opdrachtgever geeft de Payrollkracht actieve voorlichting met betrekking tot de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
11. De Opdrachtgever zal aan de Payrollkracht vergoeden – daarbij tevens Opdrachtnemer vrijwarend – alle schade die de Payrollkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt (met inbegrip van alle daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand), indien en voor zover de Opdrachtgever en/of Opdrachtnemer daarvoor aansprakelijk is/zijn op grond van artikel 7:658 en/of 7:611 BW. Indien het bedrijfsongeval tot de dood lijdt, is de Opdrachtgever gehouden alle schade (met inbegrip van alle daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand) te vergoeden onder de hiervoor genoemde voorwaarden conform artikel 6:108 BW.
12. De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan Opdrachtnemer.
13. Als de Opdrachtgever zijn verplichtingen uit hoofde van dit artikel niet nakomt, is hij gehouden alle directe en indirecte schade die Opdrachtnemer als gevolg daarvan lijdt te vergoeden en vrijwaart de Opdrachtgever Opdrachtnemer in voorkomend geval voor claims van dan wel boetes opgelegd door een derde.

Artikel 11 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. Vakantie en verlof van de Payrollkracht worden geregeld conform de wet en de beloning van de Opdrachtgever. Vakantie en verlof conform de wet en beloning zullen doorbelast worden richting de Opdrachtgever.
2. Opdrachtgever dient Opdrachtnemer bij het aangaan van de Opdracht(overeenkomst) te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Opdracht, opdat Opdrachtnemer deze omstandigheid indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de payrollovereenkomst met Payrollkrachten. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Opdracht, dient Opdrachtgever de Opdrachtnemer onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien Opdrachtgever nalaat om Opdrachtnemer tijdig te informeren, is Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Opdrachtnemer het Opdrachtgeverstatarief te voldoen over het krachtens de Opdracht(overeenkomst) en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.
3. Het is Opdrachtgever zonder toestemming van Opdrachtnemer niet toegestaan de Payrollkracht vakantie te laten opnemen. Opdrachtnemer is als formeel werkgever uiteindelijk bevoegd om akkoord te gaan met een vakantieverzoek van de Payrollkracht, uiteraard na overleg en afstemming met Opdrachtgever zodat het werk bij de Opdrachtgever niet wordt gehinderd.

Artikel 12 Aansprakelijkheid van de Opdrachtgever en boetes

1. De Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden en/of Opdracht(overeenkomst) en eventuele bijlagen niet dan wel niet volledig nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade aan Opdrachtnemer (inclusief alle (gerechtelijke en buitengerechtelijke) kosten), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Opdrachtnemer zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Opdrachtnemer eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het inroepen van ontbinding en of het vorderen nakoming. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze Algemene Voorwaarden is geregeld, als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.
2. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het ter beschikking stellen van een Payrollkracht, die niet blijkt te voldoen aan de gestelde eisen.
3. Aansprakelijkheid van Opdrachtnemer voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.
4. Eventuele aansprakelijkheid van Opdrachtnemer voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:
 - a. het bedrag dat de verzekering van Opdrachtnemer uitkeert, dan wel;
 - b. indien Opdrachtnemer niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door Opdrachtnemer gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat door Opdrachtnemer in de maand voorafgaand aan de schademelding bij Opdrachtgever in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat Opdrachtnemer in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan Opdrachtnemer volgens de Opdracht(overeenkomst) in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.
5. Opdrachtgever is tegenover de Payrollkracht en Opdrachtnemer aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de Payrollkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Payrollkracht.

6. Als de Payrollkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is Opdrachtgever overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens Opdrachtnemer gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen. Tevens dient Opdrachtgever de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan Opdrachtnemer te vergoeden.
7. Opdrachtgever zal aan de Payrollkracht vergoeden - en Opdrachtnemer vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Payrollkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover Opdrachtgever en/of Opdrachtnemer daarvoor aansprakelijk wordt gehouden dan wel is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW.
8. De Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor alle vorderingen van de Payrollkracht en/of derde(n), dan wel boetes die worden opgelegd door (een) derde(n) aan Opdrachtnemer, ongeacht op welke grondslag en hoe ook genaamd, voor zover ze gerelateerd zijn aan de terbeschikkingstelling van de Payrollkracht aan Opdrachtgever en/of de Opdracht, met inbegrip van alle daadwerkelijk gemaakte gerechtelijke alsmede buitengerechtelijke kosten.
9. Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel. Op eerste verzoek van Opdrachtnemer verstrekt Opdrachtgever een kopie van deze aansprakelijkheidsverzekering.
10. Opdrachtnemer heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de Opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van de Opdrachtnemer maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.
11. Een aansprakelijkheidsvordering van Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer vervalt binnen 12 maanden nadat de Opdrachtgever bekend is geraakt met het schade toebrengeende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.
12. Bij niet nakoming van een verplichting uit deze Algemene Voorwaarden en/of Opdracht(overeenkomst) inclusief bijlagen, door de Opdrachtgever, zal de Opdrachtgever een onmiddellijk opeisbaar tot voordeel van de Opdrachtnemer strekkende boete verbeuren zonder dat een ingebrekestelling van € 25.000,00 per overtreding vereist is, te vermeerderen met € 1.000,00 voor iedere dag(deel) dat de overtreding voortduurt. Dit laat overige rechten van de Opdrachtnemer onverlet, zoals onder meer doch niet uitsluitend het recht om zonder ingebrekestelling en zonder rechtelijke tussenkomst haar verplichtingen uit hoofde van de Opdracht(overeenkomst) op te schorten, hetzij deze geheel of ten dele te ontbinden, zulks zonder dat de Opdrachtnemer tot enige schadevergoeding gehouden zal zijn en onverminderd de door haar verder toekomende rechten, zoals haar recht vergoeding te vorderen voor alle door haar geleden schade en/of nakoming.

Artikel 13 Opdrachtgeverstarief

1. Het opdrachtgeverstarief wordt bepaald door het van toepassing zijnde bruto uurloon van de Payrollkracht te vermenigvuldigen met de omrekenfactor, vermeerderd met eventuele (onkosten)vergoedingen en/of toeslagen en/of (eenmalige) verplichte uitkeringen en/of bureau marge. Het in de Opdracht(overeenkomst) vermelde uurtarief is het tarief over de normale uren, te weten de uren die tegen 100% van het geldende salaris worden uitbetaald. Indien de Payrollkracht recht heeft op een toeslag op dit salaris is het tarief evenredig hoger. Tenzij schriftelijk anders vermeld of overeengekomen, wordt het Opdrachtgeverstarief berekend over de met de Payrollkracht overeengekomen arbeidsomvang en eventuele meer- of overuren. Dit geldt ook als de Payrollkracht feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht, bijvoorbeeld als gevolg van vakantie, verlof, ziekte of het feit dat er geen werkzaamheden beschikbaar zijn voor de Payrollkracht. Over alle in rekening gebrachte bedragen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Opdrachtnemer is gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de Opdracht(overeenkomst) eenzijdig aan te passen, indien de kosten van de payrollarbeid om welke reden dan ook stijgen, bijvoorbeeld door cao wijzigingen en veranderende wet- en regelgeving dan wel als de Payrollkracht een andere functie gaat vervullen. Tariefwijzigingen ten gevolge van gewijzigde arbeidsvoorwaarden, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan Opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door Opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een Opdracht.
3. Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door Opdrachtnemer zo spoedig mogelijk aan de Opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk bevestigd.
4. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de (Inleners)beloning en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is Opdrachtnemer gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het Opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. Opdrachtnemer kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door Opdrachtnemer zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.
5. Het door de Opdrachtgever te betalen tarief is gebaseerd op een ziekteverzuimpercentage genoemd in de Opdracht(overeenkomst). Het ziekteverzuim wordt gedefinieerd als de loonkosten die betaald moeten worden aan de door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever uitgeleende arbeidsongeschikte Payrollkracht (zorgverlof daaronder ook in begrepen) in verhouding tot de loonkosten voor alle Payrollkrachten (inclusief zieken, en Payrollkrachten met zorgverlof) door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever uitgeleend, uitgedrukt in een percentage. Opdrachtnemer heeft het recht om de tarieven aan te passen indien het daadwerkelijk ziekteverzuimpercentage gemeten over een voorliggende aaneengesloten periode van minimaal twee maanden van bedoeld percentage afwijkt. Opdrachtnemer

- kan de tarieven, indien Opdrachtnemer van haar recht gebruik zal maken, alsdan aanpassen met een percentage maximaal gelijk aan het percentage waarmee wordt afgeweken van het ziekteverzuimpercentage waarmee laatstelijk gerekend is (zijnde derhalve het in de eerste volzin aangeduide percentage opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst of het nadien – conform dit artikel – gewijzigde percentage).
6. Indien de Opdrachtgever in strijd met lid 2 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.
 7. Opdrachtnemer is gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de Opdracht(overeenkomst) eenzijdig te wijzigen, indien de interne kosten en/of de kosten van de arbeid van Opdrachtnemer stijgen o.a.:
 - a. als gevolg van wijziging van een toepasselijke CAO en/of pensioenregeling, de bij de Opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling;
 - b. als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO of enig verbindend voorschrift;
 - c. als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit een toepasselijke CAO, de bij de Opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of krachtens wet- en regelgeving.

Artikel 14 Bijzondere minimale betalingsverplichting

1. Indien de Payrollkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van arbeid, maar door de Opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen is de Opdrachtgever ten minste gehouden aan Opdrachtnemer per oproep te betalen het Opdrachtgeverstarief berekend over het minimum van drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer.
2. Indien de Payrollovereenkomst tussen Opdrachtnemer en de Payrollkracht wordt aangemerkt als een oproepovereenkomst, gelden de volgende verplichtingen:
 - a. de Payrollkracht dient ten minste vier dagen van te voren te worden opgeroepen. Die verplichting geldt ook voor Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer. Als dit niet tijdig (en schriftelijk of per e-mail) gebeurt, is de Payrollkracht niet verplicht gehoor te geven aan de oproep en kan Opdrachtnemer niet aansprakelijk worden gesteld door Opdrachtgever voor het feit dat er geen arbeid wordt verricht door de Payrollkracht, omdat die niet tijdig is opgeroepen;
 - b. als de Payrollkracht wel tijdig is opgeroepen, maar een eenmaal gedane oproep binnen vier dagen weer wordt ingetrokken, omdat de Opdrachtgever de oproeping heeft ingetrokken dan wel gewijzigd, behoudt de Payrollkracht zijn recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen en is Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer verplicht voor de uren waarvoor de Payrollkracht was opgeroepen het Opdrachtgeverstarief te betalen;
 - c. Wanneer de periode van de Payrollovereenkomst van de Payrollkracht twaalf maanden heeft geduurd, is Opdrachtnemer verplicht een schriftelijk of elektronisch aanbod voor een Payrollovereenkomst te doen voor het aantal uur dat de Payrollkracht het jaar ervoor gemiddeld heeft gewerkt en is Opdrachtgever verplicht jegens Opdrachtnemer voor dat aantal uren het Opdrachtgeverstarief te betalen.
3. Het in lid 1 gestelde geldt ook wanneer ingevolge de Opdracht(overeenkomst) de omvang van de Payrollarbeid minder dan vijftien uren per week bedraagt en de tijdstippen waarop de Payrollarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de Payrollarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

Artikel 15 Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de Opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen in de Opdracht(overeenkomst) of in deze Algemene Voorwaarden is bepaald. De Opdrachtgever kan overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt door middel van een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem. Indien Opdrachtgever, nadat de Payrollkracht de uren heeft doorgegeven aan Opdrachtgever, de door de Payrollkracht opgegeven uren zonder rechtsgeldige reden niet heeft geaccordeerd, worden de door de Payrollkracht opgegeven uren aan Opdrachtgever gefactureerd en is Opdrachtgever gehouden tot betalen.
2. De Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden er op toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de Payrollkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: de naam van de medewerker, weeknummers, data, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de Opdracht(overeenkomst) en voorwaarden het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
3. Indien de Opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat Opdrachtnemer aansluitend aan de door de Payrollkracht gewerkte week, over de tijdverantwoording beschikt. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Opdrachtnemer wordt verstrekt.
4. De Payrollkracht heeft het recht de tijdverantwoording te controleren. Hij heeft daartoe toegang tot zijn online dossier. Indien en voor zover de Payrollkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Opdrachtnemer gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Payrollkracht, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hém verstrekte gegevens correct zijn.

Artikel 17 Betaling en gevolgen van wanbetaling

1. Op eerste verzoek van Opdrachtnemer zal Opdrachtgever een schriftelijke machtiging verstrekken aan Opdrachtnemer om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van Opdrachtgever. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken. De Opdrachtgever is in dat geval gehouden iedere door Opdrachtnemer ingediende nota door middel van een automatische incasso te voldoen. Indien geen automatische incasso is afgegeven door Opdrachtgever aan Opdrachtnemer geldt een betalingstermijn van 8 dagen na datum factuur, tenzij anders schriftelijk overeengekomen.
2. Ingeval een automatische incasso mislukt, dan wel Opdrachtgever de factuur niet tijdig betaalt, verkeert Opdrachtgever van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling nodig is. Indien Opdrachtgever in verzuim verkeert, is Opdrachtnemer gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de Opdracht(overeenkomst) op te schorten dan wel Opdracht(overeenkomst) onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat Opdrachtnemer een schadevergoeding verschuldigd is aan Opdrachtgever. Alle vorderingen van Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar. Indien een nota niet dan wel niet tijdig of niet volledig wordt voldaan, is de Opdrachtgever een rente van 1% per maand of de wettelijke handelsrente aan, indien de laatstgenoemde hoger mocht uitvallen, verschuldigd aan Opdrachtnemer alsmede is Opdrachtnemer bevoegd invorderingsmaatregelen te treffen.
3. Opschorting van betaling of verrekening door Opdrachtgever is niet toegestaan.
4. Uitsluitend betalingen aan Opdrachtnemer of aan een door Opdrachtnemer schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan Payrollkrachten door Opdrachtgever rechtstreeks of het verstrekken van voorschotten aan Payrollkrachten zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schuldvereffening of schadeloosstelling.
5. De in het bezit van Opdrachtnemer zijnde kopie van de door Opdrachtnemer verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigde rente en de dag waarop de renteberekening begint.
6. Reclames betreffende enige nota moeten binnen acht kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij Opdrachtnemer zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de Opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de Opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan de Opdrachtgever geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.
7. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten van inning van nota's door Opdrachtnemer komen geheel voor rekening van de Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom, tenzij Opdrachtnemer aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt, inclusief de in dit artikel genoemde rente met een minimum van € 250,00 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door Opdrachtnemer of door de derde die tot de betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door Opdrachtnemer ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de Opdrachtgever verschuldigd zijn.
8. Bezwaren tegen (de hoogte van) de nota's dienen binnen vijf dagen na dagtekening van de nota's schriftelijk aan Opdrachtnemer te worden gericht, op straffe van verval van dit recht. Reclames als voornoemd schorten de betalingsverplichtingen niet op.
9. Betalingen door de Opdrachtgever dienen eerst ter afdoening van alle verschuldigde (vertrags)rente en kosten en vervolgens van opeisbare nota's die het langst openstaan, ongeacht of de Opdrachtgever aangeeft dat betaling betrekking heeft op een bepaalde nota.
10. Ter keuze van Opdrachtnemer kan de Opdracht(overeenkomst) - in voorgaande of daarmee overeenstemmende omstandigheden - zonder nadere ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst, geheel of gedeeltelijk worden ontbonden, al dan niet gecombineerd met een eis tot schadevergoeding.
11. Opdrachtnemer heeft het recht om vooraf zekerheid te vragen, alvorens een aanvang te nemen met het ter beschikking stellen van Payrollkrachten.
12. Indien de Opdrachtgever hierom verzoekt, stelt Opdrachtnemer een zogenoemde G-rekening ter beschikking waarop de Opdrachtgever een tevoren overeengekomen deel van de factuur mag betalen. Betalingen op deze G-rekening beperken een eventuele fiscale aansprakelijkheid van de Opdrachtgever indien Opdrachtnemer niet aan de verplichtingen die betrekking hebben op de salarissen van haar Payrollkrachten voor de werkzaamheden bij de Opdrachtgever kan voldoen jegens de Belastingdienst.
13. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van Opdrachtgever daartoe - naar de mening van de Opdrachtnemer - aanleiding geeft, is Opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de Opdrachtnemer:
 - 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 Opdrachtnemer 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 Opdrachtnemer.

Artikel 17 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. Opdrachtnemer is gehouden zich in te spannen om de Opdracht(overeenkomst) naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover Opdrachtnemer deze verplichting niet nakomt, is Opdrachtnemer, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in deze Algemene Voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de Opdrachtgever, mits de Opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen één maand na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij Opdrachtnemer en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Opdrachtnemer.
3. Iedere eventuele uit de Opdracht(overeenkomst)voortvloeiende aansprakelijkheid van Opdrachtnemer is beperkt tot het door Opdrachtnemer aan de Opdrachtgever in rekening te brengen Opdrachtgeversttarief voor de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst), zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de Opdracht(overeenkomst)tot een maximum van drie maanden. Het door Opdrachtnemer maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
4. Aansprakelijkheid van Opdrachtnemer op welke grondslag dan ook en hoe ook genaamd voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.
5. Naast de opdrachtnemer is de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk jegens de payrollwerknemer voor de voldoening van het aan de payrollwerknemer verschuldigde loon, tenzij de opdrachtgever zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.

Artikel 18 Geheimhouding en anti-discriminatie

1. Partijen respecteren en verplichten zich om strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van de tussen partijen gedeelde vertrouwelijke informatie en de relaties en activiteiten die door partijen worden ondernomen in het kader van de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) en zullen ook de (inhoud van de) Opdracht(overeenkomst) geheimhouden.
2. Alle informatie die partijen verkrijgen in het kader van de overeenkomst tussen partijen, wordt geheimgehouden en niet kenbaar gemaakt aan derden. Als vertrouwelijke informatie wordt in ieder geval aangemerkt alle materialen, documenten, ideeën, samples, kennis, gegevens, cijfers, tarieven en andere informatie die:
 - a. in relatie staat tot bedrijfsgeheimen of bedrijfsinformatie van welke partij dan ook, en/of
 - b. als 'vertrouwelijk' is aangemerkt, en/of
 - c. informatie die betrekking heeft op de identiteit van betrokken partijen, en de aangelegenheden van klanten en opdrachtgevers, leveranciers, samenwerkingspartijen, werknemers, arbeidskrachten, zelfstandigen, alsmede de potentiële klanten en opdrachtgevers van betrokken Partijen die onder de aandacht wordt gebracht of in het bezit komt van één der partijen, en/of
 - d. informatie die door partijen beschouwd wordt, of redelijkerwijze beschouwd zou kunnen en moeten worden, als vertrouwelijk dan wel als een persoonsgegeven in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming, ongeacht of die tastbare informatie nu wel of niet als 'vertrouwelijk' is aangemerkt.
3. Ingeval van schending van de in dit artikel opgenomen geheimhouding is dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling, door de overtredende partij een direct opeisbare boete van € 15.000,00 per overtreding verschuldigd en € 1.000,00 voor iedere dag of dagdeel dat de overtreding voortduurt. Deze boete(s) la(a)t(en) onverlet het recht van een partij om in plaats van de boete(s) volledige schadevergoeding, nakoming van de verplichting(en), onmiddellijke beëindiging van de Opdracht(overeenkomst) (voor zover deze is ingegaan of nog voortduurt) alsmede enig ander recht dat een partij heeft in te stellen. Een ingebrekestelling is niet vereist.

Artikel 19 Persoonsgegevens

1. Opdrachtgever is gehouden om op een correcte en zorgvuldige wijze om te gaan met de Payrollkracht die door Opdrachtnemer is voorgedragen en de met deze voordracht verstrekte persoonsgegevens, informatie en/of schriftelijke bescheiden. Daarbij wordt door Opdrachtgever in lijn gehandeld met de AVG en/of andere privacy wet- en/of regelgeving. Opdrachtnemer kan niet worden verplicht om gegevens, informatie en/of schriftelijke bescheiden te overleggen aan Opdrachtgever, ingeval dit in strijd is met enige wet- en/of regelgeving, waaronder doch niet uitsluitend de AVG dan wel andere privacy wet- en/of regelgeving. Partijen zullen elkaar tijdig alle relevante informatie toesturen benodigd om te voldoen en te blijven voldoen aan de verplichtingen krachtens de AVG en aanverwante wet- en regelgeving.
2. Opdrachtgever en Opdrachtnemer verwerken zelfstandig de persoonsgegevens van de Payrollkrachten en bepalen zelf doel en middel. Beiden zijn derhalve verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Partijen beogen met het maken van deze afspraken geen gezamenlijke verantwoordelijkheid ex artikel 26 AVG. Rollen van Opdrachtgever en Opdrachtnemer:
 - a. Opdrachtnemer ontvangt van Opdrachtgever persoonsgegevens van de Payrollkrachten die door Opdrachtnemer worden geworven en geselecteerd, die Opdrachtnemer vervolgens zelfstandig verder verwerkt voor (een) eigen doeleinde(n), te weten het aangaan van een Payrollovereenkomst met de Payrollkracht.

- b Oprachtgever dient zelf er voor te zorgen dat de (persoons)gegevens die worden verstrekt op een rechtmatige wijze zijn verwerkt.
 - c Een overzicht van de persoonsgegevens die worden verstrekt zijn beperkt tot hetgeen noodzakelijk is voor het tot stand komen van de Payrollovereenkomst met de Payrollkracht.
 - d Oprachtnemer zal geen persoonsgegevens van de Payrollkracht met Oprachtgever delen, behoudens voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de Opdracht(overeenkomst) tussen Oprachtgever en Oprachtnemer.
3. Oprachtgever en Oprachtnemer dragen zorg voor strikte vertrouwelijkheid ter zake van bedoelde persoonsgegevens en treffen daartoe (intern) afdoende maatregelen en voorzieningen. Oprachtgever en Oprachtnemer ontwikkelen, implementeren en onderhouden een schriftelijk informatiebeveiligingsbeleid dat vereist dat beiden passende technische en organisatorische maatregelen nemen om persoonsgegevens, in het licht van de huidige stand van de techniek, te beschermen tegen inbreuken op beveiliging, vertrouwelijkheid of integriteit en andere ongeautoriseerde of onwettige vormen van (verdere) verwerking. Deze maatregelen zullen een passend veiligheidsniveau (moeten) garanderen om een op het risico - in dit geval enkel ten aanzien van de verstrekking van persoonsgegevens - afgestemd beveiligingsniveau te waarborgen.
4. Oprachtnemer en Oprachtgever onderkennen dat de hiervoor bedoelde technische en organisatorische maatregelen in de loop van de tijd kunnen veranderen en dat effectieve beveiligingsmaatregelen regelmatige evaluatie en aanpassing van de maatregelen vereisen en dat zij derhalve regelmatig, dan wel periodiek, althans zo vaak als nodig, elkaar hierop aanspreken.
5. Zodra de Oprachtgever of Oprachtnemer op de hoogte is van een beveiligingsincident - in dit geval enkel ten aanzien van de verstrekking van persoonsgegevens - moet die partij alle noodzakelijke en passende maatregelen nemen om de gevolgen van het beveiligingsincident te onderzoeken, te reduceren en te herstellen en de andere partij helpen ervoor te zorgen dat die andere partij kan voldoen aan de privacywetgeving en eventuele wettelijke en/of contractuele verplichtingen (zoals verplichtingen om derden in kennis te stellen, inclusief toezichthouders en betrokkenen) in verband met het beveiligingsincident. Dit betekent met zoveel woorden, dat partijen over en weer - in dit geval enkel ten aanzien van de verstrekking van persoonsgegevens - hun medewerking verlenen in het kader van het hiervoor gestelde en eventuele nadere instructies van de ene aan de andere partij adequaat zal opvolgen.
6. Oprachtgever en Oprachtnemer dienen zich te onthouden van het op enigerlei wijze verstrekken of delen van informatie over beveiligingsincidenten aan derde partijen en/of betrokkene, behoudens voor zover ze daartoe wettelijk verplicht zijn of partijen anderszins (tussentijds) schriftelijk zijn overeengekomen.
7. Oprachtgever en Oprachtnemer informeren elkaar onverwijld over elke inbreuk in verband met persoonsgegevens, dus beveiligingsincident waarbij persoonsgegevens van betrokkenen ingevolge de Opdracht(overeenkomst) (mogelijk) betrokken zijn, zodra hiervan kennis is genomen.
8. Oprachtgever en Oprachtnemer Partijen zullen elkaar bijstand verlenen bij het vervullen van de verplichting om verzoeken te beantwoorden van betrokkenen die op grond van de AVG de hun toekomstige privacy rechten uitoefenen en elkaar hierover direct informeren.
9. Oprachtgever zal alle verkregen c.q. verzamelde c.q. verwerkte gegevens niet langer dan strikt noodzakelijk is bewaren en na afloop van de overeenkomst/termijn onverwijld vernietigen.
10. De Oprachtgever zal de Payrollkracht op de hoogte brengen van eventueel van hem of haar geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welke doeleinden deze gegevens worden verwerkt.
11. Oprachtgever is verplicht Oprachtnemer onmiddellijk te informeren ingeval van een datalek, waarbij persoonsgegevens van Payrollkrachten van Oprachtnemer (mogelijk) zijn betrokken.
12. 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 de ene partij aan de andere partij zal worden gemeld.
13. Alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens zal de partij bij wie de datalek zich voordoet als de verwerkingsverantwoordelijke, 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.
14. Indien melding wordt gedaan van de datalek door de partij bij wie de datalek zich voordoet aan betrokkene, dient vooraf de andere partij te worden geïnformeerd en overleg plaats te vinden. In de kennisgeving aan de betrokkene dient in ieder geval te worden vermeld:
 - de aard van de inbreuk,
 - de instanties waar de betrokkene meer informatie over de inbreuk kan krijgen (contactgegevens), en
 - de maatregelen die zijn aanbevolen om de negatieve gevolgen van de datalek te voorkomen.
15. Oprachtgever vrijwaart Oprachtnemer tegen alle aanspraken van kandidaten, Payrollkrachten, werknemers van Oprachtgever of overige derden jegens Oprachtnemer, in verband met een overtreding door Oprachtgever van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door Oprachtnemer zijn gemaakt.

16. Opdrachtnemer hanteert een strikt antidiscriminatiebeleid en wijst iedere vorm van discriminatie af. Onder discriminatie verstaat Opdrachtnemer: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. In het bijzondere verstaat Opdrachtnemer onder discriminatie ook het ingaan op verzoeken tijdens het sollicitatieproces om onderscheid te maken tussen personen op basis van bepaalde criteria die geenszins noodzakelijk en/of relevant zijn voor de goede invulling van de functie. Verzoeken (Opdrachten) van Opdrachtgever om bij de werving, selectie en/of sollicitatieprocedure van de kandidaat rekening te houden met discriminatoire criteria worden niet in behandeling genomen.
17. Discriminatoire verzoeken zullen uitsluitend worden gehonoreerd indien er sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor de gestelde criteria. Er is sprake van een objectieve rechtvaardiging bij het werven en selecteren op de door Opdrachtgever verzochte criteria indien dit:
 - een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede (functie gerelateerde) reden is om tijdens het sollicitatieproces op betreffende criteria te toetsen;
 - resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken;
 - in redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel;
 - noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken.
18. Indien Opdrachtnemer voor of tijdens het recruitmentproces van oordeel is dat sprake is van een discriminatoir verzoek van Opdrachtgever zonder objectieve rechtvaardiging daarvoor, dan zal Opdrachtnemer dit terugkoppelen aan Opdrachtgever en niet overgaan tot introductie van een kandidaat op de Opdracht(overeenkomst)samenhangend met het discriminatoir verzoek.

Artikel 20 Geschillen

Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement waar Opdrachtnemer gevestigd is.

Artikel 21 Wijziging Algemene Voorwaarden

Opdrachtnemer behoudt zicht het recht voor deze Algemene Voorwaarden eenzijdig te wijzigen. Een wijziging zal ingaan een maand nadat opdrachtgever schriftelijk van de wijziging op de hoogte is gesteld. Opdrachtgever verklaart akkoord te gaan met een eenzijdige wijziging door Opdrachtnemer.

Artikel 22 Slotbepaling

Op deze Algemene Voorwaarden en alle daarmee samenhangende Opdracht(overeenkomst)en, aanbiedingen en andere overeenkomsten dan wel bijlage is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

16 augustus 2024