

## Algemene voorwaarden voor het ter beschikking stellen van payrollwerknemers

### Artikel 1: Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van de in Nederland gevestigde payrollpayrollondernemingen van Level One Holding B.V. voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van payrollwerknemer(s) aan opdrachtgever(s).
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Afspraken afwijkend van deze Algemene Voorwaarden zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.

### Artikel 2: Definities

Verklaring van definities welke in deze Algemene Voorwaarden worden genoemd:

1. **Payrollonderneming:** de in Nederland gevestigde payrollonderneming van Level One Holding B.V. die op basis van een overeenkomst payrollwerknemers ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
2. **Payrollwerknemer:** iedere natuurlijke persoon, die een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW is aangegaan met de payrollonderneming, teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die een payrollwerknemer werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht, als bedoeld in lid 4 van dit artikel, laat uitvoeren en die de werving en selectie verzorgt met betrekking tot de payrollwerknemer.
4. **Opdracht:** de overeenkomst tussen een opdrachtgever en de payrollonderneming op grond waarvan een payrollwerknemer, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de payrollonderneming exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgevertarief en waarbij geen sprake is van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
5. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een payrollwerknemer in het kader van een opdracht.
6. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst en/of arbeidsvoorwaardenregeling geldend bij opdrachtgever dan wel in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin opdrachtgever werkzaam is, dit met inachtneming en gelimiteerd tot hetgeen verplicht is op grond van artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Deze CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling is van toepassing op de opdracht als bedoeld in artikel 2 lid 4.
7. **Opdrachtgevertarief:** Het door de opdrachtgever aan de payrollonderneming verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.
8. **Waadi-beloning:** de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de payrollwerknemer uitoefent en waarop de payrollwerknemer aanspraak heeft op grond van artikel 8a Waadi.

### Artikel 3: De opdracht en de terbeschikkingstelling

#### Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
  - of voor een vaste periode;
  - of voor een bepaalbare periode;
  - of voor een bepaalbare 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 bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

#### Einde opdracht

3. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden en tegen het einde van een kalendermaand.
4. Een opdracht voor bepaalde tijd wordt na ommekomst van de overeengekomen duur telkenmale met dezelfde duur verlengd, tenzij de opdracht met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden door middel van een schriftelijke opzegging is beëindigd tegen het einde van de overeengekomen duur. Is niet of niet tijdig opgezegd dan wordt de opdracht derhalve voor dezelfde duur verlengd.
5. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 2 maanden. De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van een kalendermaand.
6. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
  - de andere partij in verzuim is;
  - de andere partij geliquideerd is;
  - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.Indien de payrollonderneming de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de payrollonderneming voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de payrollonderneming onmiddellijk opeisbaar zijn.

#### Einde terbeschikkingstelling

7. 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 opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de payrollonderneming de payrollwerknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de payrollonderneming en de payrollwerknemer is geëindigd. De payrollonderneming schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

### Artikel 4: Exclusiviteit

1. De terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer gebeurt op basis van exclusiviteit. Dat betekent dat de payrollonderneming alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is de payrollwerknemer aan een ander dan opdrachtgever ter beschikking te stellen.

## **Artikel 5: Opschortingsrecht**

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de payrollwerknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
  - dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
  - de payrollonderneming jegens de payrollwerknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO zoals dit is bedoeld in artikel 7:692a BW.De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting in de zin van dit artikel het opdrachtgeverstatief niet verschuldigd.
3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de payrollwerknemer of de payrollwerknemer niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan de payrollonderneming het opdrachtgeverstatief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

## **Artikel 6: Werkprocedure**

1. De opdrachtgever verstrekt de payrollonderneming voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. Opdrachtgever en de payrollonderneming zullen een overeenkomst van opdracht in de zin van artikel 7:400 e.v. van het Burgerlijk Wetboek afsluiten. Eén van de verplichtingen van opdrachtgever in het kader van deze overeenkomst van opdracht is het verzorgen van de werving en selectie van de payrollwerknemer(s) die aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.
3. De payrollonderneming schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de opdrachtgever en de payrollonderneming, voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een payrollwerknemer ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een payrollwerknemer.
4. De payrollonderneming is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht ter zake bij de payrollonderneming indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de payrollonderneming.
5. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen eventuele schade veroorzaakt door ter beschikking gestelde payrollwerknemers. Op verzoek van de payrollonderneming verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

## **Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden**

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de payrollwerknemer bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen in bijvoorbeeld een aanmeldformulier payroll medewerker. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de payrollwerknemer zijn gelijk aan de bij opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de payrollwerknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de payrollwerknemer de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van de payrollwerknemer worden geregeld conform de wet en de CAO.
3. Indien de arbeidskracht specifieke 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. uren die aan overige scholing worden besteed zullen niet in rekening worden gebracht aan de opdrachtgever, tenzij dit anders is overeengekomen. De voor overige scholing benodigde afwezigheidsperiodes worden in overleg tussen de opdrachtgever en de payrollonderneming vastgesteld en zo mogelijk bij de aanvang van de opdracht overeengekomen.

## **Artikel 8: Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen**

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 arbeidsovereenkomst met de payrollwerknemer. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever 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 bedrijfssluiting onverkort aan de payrollonderneming het opdrachtgeverstatief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

## **Artikel 9: Functie, Waadi-beloning en tarief**

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de payrollwerknemer uit te oefenen functie. De opdrachtgever is eveneens verplicht om voor aanvang van de opdracht het bijbehorende arbeidsvoorwaarden zoals loon, de inschaling en daarmee samenhangende (loon)gegevens schriftelijk, volledig en juist te verstrekken aan de payrollonderneming. Opdrachtgever is verplicht om -met inachtneming van artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs- te onderzoeken of de payrollwerknemer recht heeft op eventuele andere beloningsvormen, welke niet blijkt uit de CAO. De opdrachtgever dient de payrollonderneming derhalve volledig te informeren over de Waadi-beloning waarop de payrollwerknemer aanspraak heeft conform artikel 8a Waadi teneinde het de payrollonderneming mogelijk te maken de juiste beloning toe te passen.
2. De beloning van de payrollwerknemer, daaronder onder meer begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving, de bijbehorende inschaling en informatie over de Waadi-beloning niet overeenstemt met de werkelijk door de payrollwerknemer uitgeoefende functie, dan wel anderszins onjuist is, zal de opdrachtgever aan de payrollonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling en informatie aanreiken. De beloning van de payrollwerknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving en informatie. De functie en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de payrollwerknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de Waadi-beloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de payrollonderneming de beloning van de payrollwerknemer én het opdrachtgevertarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de payrollonderneming verschuldigd. Daarnaast is de opdrachtgever aansprakelijk voor eventuele nabetalingen aan de payrollwerknemer.

4. De opdrachtgever stelt de payrollonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de Waadi-beloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
5. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren worden beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO en Waadibeloning en worden aan de opdrachtgever doorberekend.
6. De opdrachtgever is voor de terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer een (uur)tarief aan de payrollonderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende schriftelijke afspraken zijn gemaakt.
7. Tariefwijzigingen ten gevolge van 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 de opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een overeenkomst tussen opdrachtgever en de payrollonderneming.

#### **Artikel 10: Goede uitoefening van leiding en toezicht**

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de payrollwerknemer bij de uitoefening van het toezicht of de leiding, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de payrollwerknemer 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 payrollwerknemer aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever zal aan de payrollwerknemer 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.
4. De payrollonderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de payrollwerknemer zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de payrollwerknemer.
5. De payrollonderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die payrollwerknemers 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.
6. 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 payrollwerknemer – direct of indirect – ter zake van in dit artikel bedoelde schade, verliezen en verbintenissen.
7. 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.
8. De Opdrachtgever vrijwaart de payrollonderneming van niet of te weinig betaalde Waadi-beloning aan de payrollwerknemer indien dit direct of indirect voortvloeit uit onjuist, onvolledige of niet door opdrachtgever aan de payrollonderneming verstrekte informatie omtrent de Waadi-beloning, cao en/of wijzigingen daarop.

#### **Artikel 11: 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 payrollwerknemer 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. Opdrachtgever is eveneens jegens de payrollwerknemer en de payrollonderneming verantwoordelijk voor de naleving van wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden, waaronder, doch niet beperkt tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De opdrachtgever is gehouden om aan de payrollwerknemer en aan de payrollonderneming 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 payrollwerknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
4. Indien de payrollwerknemer 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 de payrollonderneming zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. 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.

#### **Artikel 12: Aansprakelijkheid opdrachtgever**

1. Als de opdrachtgever de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden niet nakomt, is deze gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de payrollonderneming (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en dient de payrollonderneming zonnodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat de payrollonderneming eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze Algemene Voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.
2. De opdrachtgever zal aan de payrollwerknemer vergoeden – en de payrollonderneming vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de payrollwerknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden de schade en kosten (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.
3. 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.

#### **Artikel 13: Indienstneming payrollwerknemer door opdrachtgever**

1. De opdrachtgever is gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een payrollwerknemer, mits aan de in dit artikel vermelde voorwaarden wordt voldaan.

2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de payrollwerknemer aan te gaan brengt de payrollonderneming hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft.
3. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met een payrollwerknemer aangaan zolang de payrollovereenkomst tussen de payrollwerknemer en de payrollonderneming niet rechtsgeldig is geëindigd.
4. Indien de opdrachtgever overeenkomstig het hiervoor in lid 1 tot en met lid 3 van dit artikel bepaalde een arbeidsverhouding aangaat met een payrollwerknemer, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor onbepaalde tijd, vóórdat die payrollwerknemer – op basis van die opdracht – 4160 uren heeft gewerkt is de opdrachtgever aan de payrollonderneming een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgevertarief over 4160 uren minus de – op basis van de opdracht – reeds door die payrollwerknemer gewerkte uren.
5. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met een payrollwerknemer, die aan hem ter beschikking wordt gesteld op basis van een opdracht voor bepaalde tijd, is de opdrachtgever een vergoeding verschuldigd ten bedrage van 25% van het laatst geldende opdrachtgevertarief (berekend over de overeengekomen of gebruikelijke uren en meer-/overuren) over de resterende duur van de opdracht of – ingeval van een opdracht die tussentijds opzegbaar is – over de niet in acht genomen opzegtermijn, met dien verstande dat de opdrachtgever altijd tenminste de in lid 4 genoemde vergoeding is verschuldigd.
6. Indien de opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de payrollwerknemer binnen 3 maanden nadat diens terbeschikkingstelling (ongeacht of deze was gebaseerd op een opdracht voor bepaalde of onbepaalde tijd) aan de opdrachtgever is geëindigd, is hij de in lid 4 bedoelde vergoeding verschuldigd. Dit geldt zowel in het geval dat de opdrachtgever de payrollwerknemer hiertoe – rechtstreeks of via derden – heeft benaderd als wanneer de payrollwerknemer – rechtstreeks of via derden – bij de opdrachtgever heeft gesolliciteerd.
7. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een payrollwerknemer verstaan:
  - het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever met de payrollwerknemer voor hetzelfde of ander werk;
  - het aanstellen van de payrollwerknemer als ambtenaar voor hetzelfde of ander werk;
  - het ter beschikking laten stellen van de betreffende payrollwerknemer aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere payrollonderneming) voor hetzelfde of ander werk;
  - het aangaan van een arbeidsverhouding door de payrollwerknemer met een derde voor hetzelfde of ander werk, waarbij de opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander.

#### **Artikel 14: Facturatie**

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de opdracht, bij overeenkomst of deze voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De opdrachtgever en payrollonderneming kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
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 payrollwerknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de payrollwerknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgevertarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten en/of andere arbeidsvoorwaarden en betalingen aan de payrollwerknemer in het kader van de Waadibeloning.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat de payrollonderneming, aansluitend aan de door de payrollwerknemer 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 payrollwerknemer de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de payrollwerknemer de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de payrollonderneming gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de payrollwerknemer, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de payrollwerknemer aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de payrollwerknemer bij de payrollonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de payrollwerknemer bij de payrollonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

#### **Artikel 15: Betaling**

1. De opdrachtgever is gehouden elke factuur van de payrollonderneming te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum.
2. Uitsluitend betalingen aan de payrollonderneming werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een payrollwerknemer, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover de payrollonderneming en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
3. Indien een factuur niet binnen de in lid 1 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van de payrollonderneming zijnde doordruk of 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.
4. 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. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.
5. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
6. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van de payrollonderneming, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van de payrollonderneming een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens de payrollonderneming. Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de opdrachtgever.
7. Indien de opdrachtgever het in lid 6 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door de payrollonderneming gestelde termijn, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is

vereist en is de payrollonderneming dientengevolge gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten dan wel de ontbinding van alle opdrachten bij de opdrachtgever in te roepen.

8. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die de payrollonderneming maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van €3.250,- per vordering), tenzij de payrollonderneming aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds zodra de opdrachtgever in verzuim is door de opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.

#### **Artikel 16: Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid**

1. De payrollonderneming is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de payrollonderneming deze verplichting niet nakomt, is de payrollonderneming, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in de Algemene Voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij de payrollonderneming en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de payrollonderneming.
2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van de payrollonderneming is beperkt tot het door de payrollonderneming aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgevertarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door de payrollonderneming maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van de payrollonderneming voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

#### **Artikel 17: 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, 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 op verzoek van de opdrachtgever de payrollwerknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de payrollwerknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de opdrachtgever vrij om de payrollwerknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert de payrollonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan de payrollonderneming. De payrollonderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de payrollwerknemer.

#### **Artikel 18: Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever**

De opdrachtgever aan wie door de payrollonderneming een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaard zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. De payrollonderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

#### **Artikel 19: 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, waarin het hoofdkantoor van de payrollonderneming is gevestigd.

#### **Artikel 20: Slotbepaling**

Indien één of meer bepalingen van deze Algemene Voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.

Deze Algemene Voorwaarden zijn gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel Gooi-, Eem- en Flevoland onder nummer 52740676.