



Koers Oost Payroll

De juiste schakel voor uw payroll proces

Algemene Voorwaarden

>> *voor payrolling*

NBBU

Koers Oost Payroll hanteert de Algemene Voorwaarden voor payrolling van de NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen) aangevuld met de artikelen 4.6, 4.7 en 20.

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1.1 Payrollonderneming: de natuurlijke of rechtspersoon die payrollwerknemers aan een inlener ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- 1.2 Payrollwerknemer: de natuurlijke persoon die een payrollovereenkomst heeft met de payrollonderneming en werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.
- 1.3 Inlener: de natuurlijke of rechtspersoon aan wie payrollwerknemers ter beschikking worden gesteld door de payrollonderneming voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de inlener gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- 1.4 Inleenovereenkomst: de overeenkomst tussen de payrollonderneming en de inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een payrollwerknemer ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.
- 1.5 Inlenerstarief: het bedrag per tijdseenheid dat de inlener aan de payrollonderneming verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van de payrollonderneming.
- 1.6 Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidskracht door de werkgever ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om krachtens een door deze met de werkgever gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van die inlener.
- 1.7 Payrollovereenkomst: de payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de inleenovereenkomst tussen de payrollonderneming en de inlener niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de payrollonderneming alleen met toestemming van de inlener bevoegd is de payrollwerknemer aan een ander ter beschikking te stellen.
- 1.8 Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over payrollwerknemers, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke payrollwerknemers en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.
- 1.9 Datalek: elk incident resulterend in (mogelijke) onbedoelde of onrechtmatige vernietiging, verlies, wijziging, ongeautoriseerde openbaring van of toegang tot de persoonsgegevens verzonden, opgeslagen of anderszins verwerkt.
- 1.10 Toepasselijk Recht: de toepasselijke wet- of regelgeving, daaronder begrepen enige richtsnoeren, beleidsregels, instructies of aanbevelingen van enige overheidsinstantie, van toepassing op de verwerking van de persoonsgegevens, daaronder begrepen enige wijzigingen, vervangingen, updates of andere latere versies daarvan.

ARTIKEL 2 TOEPASSELIJKEHEID VAN DEZE VOORWAARDEN

- 2.1 Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van de payrollonderneming aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen, de payrollonderneming en de inlener waarop de payrollonderneming deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen de payrollonderneming en de inlener, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
- 2.2 De inlener met wie eenmaal op deze voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de payrollonderneming gesloten inleenovereenkomst in te stemmen.
- 2.3 Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
- 2.4 De payrollonderneming is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de inlener voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
- 2.5 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 inleenovereenkomsten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

ARTIKEL 3 TOTSTANDKOMING VAN DE INLEENOVEREENKOMST

- 3.1 De inleenovereenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de inlener of doordat de payrollonderneming feitelijk payrollwerknemers ter beschikking stelt aan de inlener.
- 3.2 De specifieke voorwaarden waaronder de payrollwerknemer door de payrollonderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener zijn opgenomen in de inleenovereenkomst.
- 3.3 Een wijziging of aanvulling van de inleenovereenkomst wordt pas van kracht nadat deze door de payrollonderneming schriftelijk is bevestigd.

ARTIKEL 4 WIJZE VAN FACTURERING

- 4.1 De facturen van de payrollonderneming zijn, tenzij anders afgesproken, gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
- 4.2 De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording, tenzij anders overeengekomen. De inlener is aansprakelijk voor de schade die de payroll-onderneming lijdt, indien de inlener niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen de bestuurlijke boete op grond van artikel 18b lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De inlener zal de payrollonderneming in dit kader volledig schadeloos stellen.
- 4.3 Bij verschil tussen de bij de payrollonderneming ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener behouden gegevens daarvan, geldt de bij de payrollonderneming ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de inlener het tegendeel aantoont.
- 4.4 Als de payrollwerknemer de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan de payrollonderneming het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de payrollwerknemer, tenzij de inlener aantoont dat de door de inlener gehanteerde tijdverantwoording correct is.
- 4.5 Als de inlener niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan de payrollonderneming besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. De payrollonderneming gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.
- 4.6 De kosten verband houdende met een aan de payrollwerknemer verschuldigde transitie- en/of billijke vergoeding, dan wel een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673 BW e.v. zijn niet verdisconteerd in het inlenerstarief en zullen één op één aan de inlener in rekening worden gebracht.
- 4.7 Bijzonder verlofdagen, overige toegepaste dagen (bijv. scholingsdagen) en in de toegepaste cao vernoemde overige toeslagen, zijn niet verdisconteerd in het inlenerstarief en zullen één op één aan de inlener in rekening worden gebracht.
- 4.8 De inlener draagt er zorg voor dat de facturen van de payrollonderneming zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald.
- 4.9 Indien de payrollonderneming beschikt over een G-rekening kan de inlener de payrollonderneming verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de inlener een percentage van het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.
- 4.10 Op eerste verzoek van de payrollonderneming zal de inlener een schriftelijke machtiging verstrekken aan de payrollonderneming om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van de inlener. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken.

ARTIKEL 5 BETALINGSVOORWAARDEN

- 5.1 Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan de payrollonderneming werken voor de inlener bevrijdend.
- 5.2 Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de inlener aan de payrollwerknemer, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen de payrollonderneming niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
- 5.3 Als de inlener een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzend-datum van de betreffende factuur schriftelijk door de inlener aan de payrollonderneming kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.
- 5.4 Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag, is de inlener met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een verdragingsrente verschuldigd gelijk aan de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW over het factuurbedrag aan de payrollonderneming.
- 5.5 Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die de payrollonderneming moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van de payrollonderneming, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.

5.6 Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de inlener daartoe – naar de mening van de payrollonderneming – aanleiding geeft, is de inlener verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de payrollonderneming:

- a. een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in artikel 4 lid 8 van deze voorwaarden te verstrekken; en/of
 - b. een voorschot te verstrekken; en/of
 - c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens de payrollonderneming, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.
- De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de inlener.

5.7 Ingeval de inlener geen gehoor geeft aan een verzoek van de payrollonderneming als bedoeld in het vorige lid, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert de inlener van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling nodig is. Indien de inlener in verzuim verkeert, dan is de payrollonderneming gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst op te schorten dan wel de inleenovereenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat de payrollonderneming een schadevergoeding verschuldigd is aan de inlener. Alle vorderingen van de payrollonderneming worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.

ARTIKEL 6 ONTBINDING

6.1 Als een partij in gebreke blijft aan haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij – naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald – gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en haar een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren, en nakoming is uitgebleven.

6.2 Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:

- a. de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of haar (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
- b. de andere partij haar eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
- c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
- d. de andere partij haar huidige onderneming staakt;
- e. buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de inleenovereenkomst na te kunnen komen.

6.3 Als de inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens de payrollonderneming nog niet is uitgevoerd.

6.4 Bedragen die de payrollonderneming vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de inlener aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

ARTIKEL 7 AANSPRAKELIJKHEID

7.1 Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is de payrollonderneming niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de payrollwerknemer, de inlener of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, verband houdend met een inleenovereenkomst, waaronder mede te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:

- a. de terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer door de payrollonderneming aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die payrollwerknemer niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten.
- b. eenzijdige opzegging van de payrollovereenkomst door de payrollwerknemer.
- c. toedoen of nalaten van de payrollwerknemer, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de payrollwerknemer.
- d. het zonder schriftelijke toestemming van de payrollonderneming doorlenen door de inlener van de payrollwerknemer.

7.2 Eventuele aansprakelijkheid van de payrollonderneming voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:

- a. het bedrag dat de verzekering van de payrollonderneming uitkeert, dan wel;

b. indien de payrollonderneming niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door de payrollonderneming gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat door de payrollonderneming in de maand voorafgaand aan de schademelding bij de inlener in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat de payrollonderneming in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de inlener volgens de inleenovereenkomst in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.

7.3 Voor gevolgschade zoals gederfde winst en gemiste besparingen en voor indirecte schade, is de payrollonderneming nimmer aansprakelijk.

7.4 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

7.5 In ieder geval dient de inlener de payrollonderneming te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de payrollwerknemer of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die payrollwerknemer of derden.

7.6 De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de payrollonderneming en/of diens leidinggevend personeel.

7.7 De payrollonderneming heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van de payrollonderneming maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

ARTIKEL 8. OVERMACHT

8.1 In geval van overmacht van de payrollonderneming zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van de payrollonderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de inleenovereenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.

8.2 Zodra zich bij de payrollonderneming een overmachttoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de inlener.

8.3 Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: 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, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.

8.4 Zolang de overmachttoestand voortduurt, zullen de verplichtingen van de payrollonderneming zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds vóór het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.

8.5 Als de overmachttoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachttoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de inleenovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De inlener is ook na zodanige beëindiging van de inleenovereenkomst gehouden de door hem aan de payrollonderneming verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachttoestand, aan de payrollonderneming te betalen.

8.6 De payrollonderneming is tijdens de overmachttoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de inlener, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de inleenovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

ARTIKEL 9 GEHEIMHOUDING

9.1 De payrollonderneming en de inlener zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of inleenovereenkomst, verstrekken aan derden. Dit tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de inleenovereenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

9.2 Op verzoek van de inlener zal de payrollonderneming de payrollwerknemer verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de payrollwerknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

9.3 Het staat de inlener vrij om de payrollwerknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De inlener informeert de payrollonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan de

payrollonderneming.

9.4 De payrollonderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de payrollwerknemer.

ARTIKEL 10 TOEPASSELIJK RECHT EN BEVOEGDE RECHTER

10.1 Op deze algemene voorwaarden, opdrachten, inleenovereenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.

10.2 Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen, zullen in eerste aanleg uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarin de payroll-onderneming is gevestigd, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.

ARTIKEL 11 SLOTBEPALINGEN

11.1 Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.

11.2 De payrollonderneming is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde van een inleenovereenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de inlener niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst over te dragen aan een derde.

HOOFDSTUK 2 PAYROLLING

ARTIKEL 12 HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN PAYROLLWERKNEMERS

12.1 De ter beschikking gestelde payrollwerknemer is met de payrollonderneming een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW aangegaan. De inleenovereenkomst tussen payrollonderneming en inlener is hiervoor bepalend: als de payrollonderneming in het kader van de opdracht geen allocatieve functie heeft (geen werving en selectie doet) en er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling bij de inlener, is er sprake van een payrollovereenkomst.

12.2 De payrollwerknemer werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De payrollonderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de inlener dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving..

12.3 De inlener zal zonder schriftelijke toestemming van de payrollonderneming, de door hem ingeleende payrollwerknemer niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de payrollonderneming gerechtigd is om de terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer en/of de inleenovereenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de inlener in rekening te brengen. De inlener stelt de payrollonderneming alsdan volledig schadeloos.

ARTIKEL 13 INHOUD, DUUR EN EINDE VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING VAN DE PAYROLLWERKNEMER(S)

13.1 De specifieke voorwaarden waaronder de payrollwerknemer aan de inlener ter beschikking wordt gesteld, worden in de inleenovereenkomst opgenomen. De terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer aan de inlener wordt aangegaan voor bepaalde tijd (het begin en einde van de terbeschikkingstelling zijn objectief vast te stellen) of voor onbepaalde tijd (het einde van de terbeschikkingstelling is niet objectief vast te stellen).

13.2 De inlener informeert de payrollonderneming omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of minimaal maandelijks) arbeidsomvang en tijdstippen van de terbeschikkingstelling, op basis waarvan de payrollonderneming de aard en de duur van de payrollovereenkomst met de payrollwerknemer kan bepalen.

13.3 Als de inlener, nadat de payrollwerknemer is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste drie uren per oproep indien:

a. een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of

b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.

13.4 Indien een payrollwerknemer reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de inlener de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de inlener de payrollonderneming hiervan

in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de inlener dit nalaat en de payrollwerknemer beschikt over een oproep-overeenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de inlener het inlenerstarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.

13.5 Indien de payrollwerknemer beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de payrollonderneming verplicht om de payrollwerknemer na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loon-doorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de payrollwerknemer wordt geaccepteerd, dan zal het inlenerstarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang.

13.6 De inleenovereenkomst kan niet worden beëindigd zolang er payroll-werknemers aan de inlener ter beschikking worden gesteld.

13.7 De terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 13.1 kan niet tussentijds beëindigd worden. Indien de inlener dit toch wenst kan de terbeschikkingstelling uitsluitend tussentijds eindigen onder de voorwaarde dat de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling. De payrollonderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief tot de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de payrollwerknemer, tenzij de payrollonderneming en de inlener hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.

13.8 Payrollonderneming en inlener maken in de inleenovereenkomst afspraken over de opzegtermijn van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 13.1. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de payrollonderneming geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de payrollwerknemer. Is er geen opzegtermijn overeengekomen dan duren de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen van de inlener voort tot de beëindiging van de payrollovereenkomst tussen payrollonderneming en payrollwerknemer. De payrollonderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de payrollwerknemer.

13.9 De payrollonderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de payrollwerknemer met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd, de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de payrollovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig of niet correct informeren van de payrollonderneming leidt ertoe dat de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding aan de payrollwerknemer ex artikel 7:668 lid 3 BW integraal aan de payrollonderneming dient te vergoeden.

13.10 Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de payrollwerknemer, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener de payrollonderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen. De payrollonderneming zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.

13.11 Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener de payrollonderneming hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat de payrollonderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de payrollonderneming verschuldigd het aantal uren zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief.

ARTIKEL 14 HET INLENERSTARIEF BIJ PAYROLLING

14.1 De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt. Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de arbeidskracht verschuldigde loon.

14.2 Volgens artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs heeft de payrollwerknemer recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die die gelden voor werknemers in dienst van de inlener, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. In afwijking hiervan kan een adequate pensioenregeling van toepassing zijn.

14.3 Vóór aanvang van de terbeschikkingstelling informeert de inlener de payrollonderneming schriftelijk over de cao of beloningsregeling die in zijn bedrijf geldt, de rechtspositieregeling die daarin is opgenomen, de pensioenregeling en voorts over alle (tussentijdse wijzigingen van de) arbeidsvoorwaarden van deze cao of belonings-

regel die relevant zijn voor de terbeschikkingstelling zoals: het loon, het overwerk, de loondoorbetaling bij ziekte en verlofregelingen.

14.4 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 de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.

14.5 De inlener heeft het recht om, als een payrollwerknemer niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten en de inlener geen rol heeft gespeeld in het allocatieproces (de werving en selectie) van de payrollwerknemer, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan de payrollonderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de payrollonderneming minimaal te betalen het aan de payrollwerknemer verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de van toepassing zijnde cao/beloningsregel voortvloeiende verplichtingen.

ARTIKEL 15 INFORMATIEVERPLICHTING INLENER

15.1 De inlener informeert de payrollonderneming tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 14 van de algemene voorwaarden zodat de payrollonderneming het loon van de payrollwerknemer kan vaststellen.

15.2 De payrollonderneming is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten als bedoeld in artikel 14 onjuist zijn vastgesteld.

15.3 Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap informeert de inlener de payrollonderneming juist en volledig over het arbeidsverleden van de payrollwerknemer bij de opdrachtgever. Indien de inlener dit nalaat worden de daaruit voortvloeiende onvoorziene kosten en eventuele schade aan de inlener doorberekend.

15.4 Als de inlener voornemens is de payrollwerknemer een auto ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan de payrollonderneming. Uitsluitend in overleg met de payrollonderneming komt de inlener met de payrollwerknemer overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de payrollonderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende kosten en schade te vergoeden die de payrollonderneming lijdt.

ARTIKEL 16 DE CIVIELE KETENAANSPRAKELIJKHEID VOOR LOON

16.1 Naast de payrollonderneming is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de payrollwerknemer voor de voldoening van het aan de payroll-werknemer verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.

16.2 De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval de payrollonderneming tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 14 van de algemene voorwaarden.

16.3 De payrollonderneming is jegens de inlener gehouden om de payroll-werknemer te belonen conform de toepasselijke wet- en regelgeving.

ARTIKEL 17 AANGAAN (RECHTSTREEKSE) ARBEIDSVERHOUDING DOOR INLENER MET DE PAYROLLWERKNEMER

17.1 Als de inlener met een hem door de payrollonderneming ter beschikking gestelde of te stellen payrollwerknemer rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding, wil aangaan, stelt hij de payrollonderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de inlener te bespreken. Als uitgangspunt geldt dat de inlener aan de payrollonderneming een redelijke vergoeding is verschuldigd, voor de door de payrollonderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling en/of opleiding van de payrollwerknemer, ex artikel 9a lid 2 Waadi.

17.2 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan: a. de overeenkomst van opdracht;

b. aanneming van werk;

c. het ter beschikking laten stellen van de payrollwerknemer aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere payrollonderneming) voor hetzelfde of ander werk.

17.3 De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de payrollwerknemer aan, als de payrollwerknemer de payrollovereenkomst met de payrollonderneming niet rechtsgeldig heeft beëindigd.

17.4 Het is de inlener verboden om payrollwerknemers ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere payrollonderneming aan te gaan, met de bedoeling de payrollwerknemers middels deze andere payrollonderneming in te lenen.

ARTIKEL 18 ZORGVERPLICHTING INLENER EN VRIJWARING JEGENS DE PAYROLLONDERNEMING

18.1 De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7: 658 BW en de geldende Arbo-wetgeving de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de payrollwerknemer. De inlener verstrekt de payrollwerknemer concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de payroll-werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de payrollwerknemer persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk. Indien de benodigdheden door de payrollonderneming worden verzorgd, is de payrollonderneming gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen.

18.2 Voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de payrollwerknemer en payrollonderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de payrollwerknemer, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De payrollwerknemer dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.

18.3 De inlener is tegenover de payrollwerknemer en payrollonderneming aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de payrollwerknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de payroll-werknemer, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.

18.4 Als de payrollwerknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens de payrollonderneming gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de payroll-werknemer, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7. Tevens dient de inlener de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan de payrollonderneming te vergoeden.

18.5 De inlener vrijwaart de payrollonderneming volledig tegen aanspraken, jegens de payrollonderneming ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende kosten rechtsbijstand volledig aan de payrollonderneming vergoeden. De inlener verleent de payrollonderneming de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.

18.6 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal-dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

ARTIKEL 19 IDENTIFICATIE EN PERSOONSgegevens

19.1 De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een payrollwerknemer diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de payrollwerknemer kan worden aangetoond.

19.2 De payrollonderneming en de inlener behandelen alle persoonsgegevens van payrollwerknemers die hun in het kader van de terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevens-bescherming (AVG) en overige relevante privacy-wetgeving.

19.3 Afhankelijk van de verantwoordelijkheden en werkwijze maken partijen onderstaande afspraken genoemd in artikel 20, conform de AVG en aanverwante privacywetgeving inzake onder andere datalekken, rechten van betrokkenen en bewaartermijnen.

19.4 De inlener is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan de payrollonderneming verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de inlener op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.

19.5 De inlener vrijwaart de payrollonderneming tegen alle aanspraken van kandidaten, medewerkers, werknemers van de inlener of overige derden jegens de payrollonderneming, in verband met een overtreding door de inlener van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door de payrollonderneming zijn gemaakt.

ARTIKEL 20 PRIVACY

In het kader van inleenovereenkomst zullen zowel onderneming, als inlener persoonsgegevens gaan verwerken voor eigen doeleinden en met eigen middelen. Inlener heeft voor de verwerking van deze persoonsgegevens een eigen verantwoordelijkheid die onder andere voortvloeit uit de op hem toepasselijke wet- en regelgeving. Beide partijen zijn aan te merken als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke voor de

eigen gegevensverwerkingen door of namens hen van de persoonsgegevens in het kader van de AVG.

20.1 Inlener zal alleen toegang tot de persoonsgegevens geven aan die medewerkers, onderaannemers of andere personen onder zijn leiding en toezicht voor zover dat noodzakelijk is. Inlener zal de persoonsgegevens voor het overige geheimhouden, behoudens op hem rustende afwijkende wettelijke verplichtingen onder het Toepasselijke Recht.

20.2 Inlener zal passende technische en organisatorische (beveiligings)maatregelen (laten) nemen ter bescherming van de persoonsgegevens tegen verlies of misbruik, in overeenstemming met het Toepasselijke Recht.

20.3 Inlener zal de vastgelegde beveiligings- en geheimhoudingsverplichtingen omtrent de verwerking van persoonsgegevens, eveneens opleggen aan de door hem ingeschakelde medewerkers, onderaannemers of andere personen onder zijn leiding en toezicht.

20.4 Indien de inlener voor het verwerken van de persoonsgegevens een onderaannemer inschakelt als verwerker, zal inlener een schriftelijke verwerkersovereenkomst met deze onderaannemer. Inlener blijft in deze volledig verantwoordelijk en aansprakelijk voor de nakoming van de op hem rustende verplichtingen krachtens de Overeenkomst en/of het Toepasselijke Recht.

20.5 Inlener zal adequate procedures in stand houden die er op gericht zijn om alle eventuele Datalekken te detecteren en daarop actie te ondernemen. Zodra inlener een Datalek detecteert of redelijkerwijs vermoedt dat een Datalek zich heeft voorgedaan, zal inlener de onderneming hierover zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen 24 uur na detectie of vermoeden van een Datalek, informeren en alle noodzakelijke of gevraagde informatie, alsmede assistentie verstrekken, opdat onderneming mogelijk getroffen Betrokkene(n) en/of de relevante overheidsinstanties, tijdig kan informeren over het Datalek en in staat wordt gesteld om naleving van de meldplichten aan teantonen.

20.6 Indien Samenwerkingspartner een verzoek van een toezichthoudende instantie ontvangt om inzage in of anderszins zich toegang tot de persoonsgegevens te verschaffen, zal Samenwerkingspartner Uitzendonderneming onmiddellijk schriftelijk hierover informeren voordat inzage in of toegang tot de persoonsgegevens wordt verschaft, en daarbij een afschrift van alle ter zake ontvangen correspondentie aan Uitzendonderneming overhandigen.

20.7 Bovengenoemde verplichtingen welke naar hun aard bestemd zijn om ook na het einde van de inleenovereenkomst voort te duren, blijven na het einde van de inleenovereenkomst bestaan.

Enter, maart 2020

Gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Enschede op 1 april 2020



Koers Oost Payroll

De juiste schakel voor uw payroll proces

Vestiging Enter
De Bleek 32c
7468 DL Enter
Tel: 0547 - 200 252

Vestiging Rijssen
Bouwstraat 7
7462 AX Rijssen
Tel: 0548 - 745 016

Vestiging Zutphen
Laarstraat 133
7201 CD Zutphen
Tel: 0575 - 743 210

Vestiging Oldenzaal
Deurningerstraat 35-37
7571 BA Oldenzaal
Tel: 0541 - 538 370

www.koersoostpayroll.nl

Onderdeel van:



Koers Oost
Personeelsdiensten