

Algemene voorwaarden



Uitgereikt aan

Datum

 - -



Inhoudsopgave

	Pagina
Inhoudsopgave	2
1 Algemene bepalingen	3
Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Toepasselijkheid van deze voorwaarden	3
Artikel 3 Wijze van facturering	3
Artikel 4 Betalingsvoorwaarden	3
Artikel 5 Ontbinding	4
Artikel 6 Aansprakelijkheid	4
Artikel 7 Overmacht	4
Artikel 8 Geschillen	4
2 Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	5
Artikel 9 Het inlenen van werknemers	5
Artikel 10 (Uur)beloning en overige vergoedingen van de werknemer	5
Artikel 11 Inhoud van de overeenkomst en opzegtermijnen	5
Artikel 12 Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door opdrachtgever met de werknemer	5
Artikel 13 Aanmelden werknemer en werkprocedure	5
Artikel 14 Zorgverplichting opdrachtgever en vrijwaring tegenover de payroll-onderneming	6
Artikel 15 Identificatie en persoonsgegevens	6
Artikel 16 Auto van de zaak, bedrijfssluiting en Eerste Dag Melding	6

Artikel 1 Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1 Payroll-onderneming: iedere natuurlijke of rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf aan een opdrachtgever werknemers ter beschikking stelt voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van deze opdrachtgever. Iedere keer dat in deze algemene voorwaarden payroll-onderneming wordt genoemd wordt in dat geval P-services BV bedoeld.
- 2 Werkgever: zie payroll-onderneming.
- 3 Werknemer: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van een payroll-onderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een opdrachtgever.
- 4 Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich door tussenkomst van een payroll-onderneming voorziet van werknemers.
- 5 Payrollen: het door een werkgever ter beschikking stellen van een werknemer aan een opdrachtgever krachtens een payrollovereenkomst als bedoeld in lid 8.
- 6 Opdracht: de overeenkomst tussen een payroll-onderneming en een opdrachtgever op basis waarvan een werknemer ten behoeve van die opdrachtgever door tussenkomst van die payroll-onderneming werkzaamheden zal verrichten.
- 7 Opdrachtgevertarief: het bedrag per uur dat de opdrachtgever aan de payroll-onderneming verschuldigd is voor de ter beschikking stelling van de werknemer.
- 8 Payroll-overeenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de payroll-onderneming ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om krachtens een door deze met de payroll-onderneming gesloten opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die opdrachtgever.
- 9 Ter beschikking stelling: de tewerkstelling van de werknemer bij de opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgever werkzaamheden te verrichten.
- 10 CAO: de CAO voor werknemers die geldt voor payroll-ondernemingen die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
- 11 Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over werknemers, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 2 Toepasselijkheid van deze voorwaarden

- 1 Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van de payroll-onderneming aan, en op iedere opdracht tussen de payroll-onderneming en een opdrachtgever waarop de payroll-onderneming deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, evenals op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen de payroll-onderneming en een opdrachtgever, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
- 2 De opdrachtgever met wie eenmaal op deze voorwaarden werd gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de payroll-onderneming gesloten opdracht in te stemmen.
- 3 Wanneer er aangepaste algemene voorwaarden worden gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, wordt de opdrachtgever hier schriftelijk van op de hoogte gebracht met als bijlage de aangepaste gedeponeerde algemene voorwaarden. Wanneer de opdrachtgever binnen 5 dagen na dagtekening van de schriftelijke bevestiging niet heeft gereageerd, zijn vanaf dat moment de aangepaste gedeponeerde algemene voorwaarden van toepassing op de opdracht.
- 4 De payroll-onderneming is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de opdrachtgever voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
- 5 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 zal worden genomen.

Artikel 3 Wijze van facturering

- 1 De facturen van de payroll-onderneming zijn mede gebaseerd op de ingevulde en door de opdrachtgever voor akkoord bevonden tijd verantwoordingformulieren.
- 2 De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijd verantwoordingformulieren. De accordering vindt plaats via ondertekening van het tijd verantwoordingformulier, tenzij anders overeengekomen.
- 3 Bij verschil tussen een bij de payroll-onderneming ingeleverd tijd verantwoordingformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift daarvan geldt het bij de payroll-onderneming ingeleverde exemplaar als juist, tenzij de opdrachtgever het tegendeel aantoont.
- 4 Als de werknemer de gegevens op het tijd verantwoordingformulier betwist, kan de payroll-onderneming het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de werknemer, tenzij de opdrachtgever aantoont dat de tijd verantwoordingformulieren correct zijn.
- 5 Als de opdrachtgever niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan de payroll-onderneming besluiten om de opdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. De payroll-onderneming gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg wat dat betreft met de opdrachtgever heeft plaatsgevonden.
- 6 De door de opdrachtgever verschuldigde bedragen zullen ongeveer 14 kalenderdagen na factuurdatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden.

- 7 Tariefwijzigingen tengevolge van CAO-verplichtingen en wijzigingen in of tengevolge 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 opdracht.

Artikel 4 Betalingsvoorwaarden

- 1 Tenzij anders overeengekomen, is de opdrachtgever verplicht om de payroll-onderneming te machtigen om de door de opdrachtgever aan de payroll-onderneming verschuldigde bedragen via automatisch incasso af te schrijven van zijn Nederlandse bank- of girorekening. Zolang de opdrachtgever van de diensten van de payroll-onderneming gebruik maakt, is de opdrachtgever niet gerechtigd deze machtiging te enige tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de payroll-onderneming.
- 2 De door de opdrachtgever verschuldigde bedragen zullen ongeveer 14 kalenderdagen na factuurdatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden. De opdrachtgever dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van het automatische incasso mogelijk te maken.
- 3 Indien de payroll-onderneming en de opdrachtgever zijn overeengekomen dat niet door middel van automatisch incasso hoeft te worden betaald, is de opdrachtgever gehouden elke factuur van de payroll-onderneming te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum.
- 4 Indien het automatische incasso niet is gelukt of indien een factuur niet binnen de in lid 3 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 10 % 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 payroll-onderneming zijnde doordruk of kopie van de door de payroll-onderneming aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
- 5 Uitsluitend de betalingen aan de payroll-onderneming werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een werknemer, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover de payroll-onderneming en kunnen geen grond opleveren voor schulddeging of verrekening.
- 6 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 payroll-onderneming 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.
- 7 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.
- 8 Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van de payroll-onderneming, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van de payroll-onderneming een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens de payroll-onderneming. 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.
- 9 Indien de opdrachtgever het in lid 8 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door de payroll-onderneming gestelde termijn, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is de payroll-onderneming dientengevolge gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten dan wel de ontbinding van alle opdrachten bij de opdrachtgever in te roepen.
- 10 Wanneer lid 9 in werking treedt dan is de opdrachtgever verplicht om het bij hem gedetacheerde personeel op het moment van ontbinding onder dezelfde voorwaarden in eigen dienst te nemen. Met "onder dezelfde voorwaarden" wordt bedoeld de voorwaarden die de medewerker had toen hij bij de payroll-onderneming in dienst was.
- 11 Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, evenals eventuele storneringkosten, die de payroll-onderneming 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 € 500 per vordering), tenzij de payroll-onderneming 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 5 Ontbinding

- 1 Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de opdracht te voldoen, is de andere partij - naast het geen in de opdracht is bepaald - gerechtigd de opdracht 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 zuiveren.
- 2 Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de opdracht door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
 - a de andere partij (voorlopige) surséance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend
 - b de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d de andere partij zijn huidige onderneming staakt;
 - e de andere partij of de payroll-onderneming gewetensbezwaar heeft.
 - f 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 opdracht na te kunnen komen;
- 3 Als de opdrachtgever op het moment van de ontbinding al prestaties ter uitvoering van de opdracht had ontvangen, kan hij de opdracht slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens de payroll-onderneming nog niet is uitgevoerd.
- 4 Bedragen die de payroll-onderneming vóór de ontbinding aan de opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met wat zij al ter uitvoering van de opdracht heeft gepresteerd, blijven onverminderd door opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.
- 5 Als de opdrachtgever, na ter zake in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de opdracht niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is de payroll-onderneming gerechtigd haar verplichtingen tegenover de opdrachtgever op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de opdrachtgever gehouden te zijn. Hiertoe is de payroll-onderneming eveneens gerechtigd in de onder lid 2 van dit artikel bedoelde omstandigheden.

Artikel 6 Aansprakelijkheid

- 1 Behoudens bepalingen van dwingend recht, evenals met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is de payroll-onderneming niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de werknemer of aan zaken dan wel personen bij of van de opdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:
 - a de terbeschikkingstelling van de werknemer door de payroll-onderneming aan de opdrachtgever, ook wanneer mocht blijken dat die werknemer niet blijkt te voldoen aan de door de opdrachtgever aan hem gestelde vereisten
 - b eenzijdige opzegging van de payroll-overeenkomst door de werknemer
 - c toedoen of nalaten van de werknemer, de opdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de werknemer.
- 2 Eventuele aansprakelijkheid van de payroll-onderneming voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot 50 % van het betreffende gefactureerde dan wel te factureren bedrag. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, is de payroll-onderneming nimmer aansprakelijk.

- 3 De opdrachtgever 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.
- 4 In ieder geval dient de opdrachtgever de payroll-onderneming te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de werknemer of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die werknemer of derden.
- 5 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 payroll-onderneming en/of diens leidinggevend personeel.
- 6 De payroll-onderneming 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 payroll-onderneming maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

Artikel 7 Overmacht

- 1 In geval van overmacht van de payroll-onderneming zullen haar verplichtingen uit hoofde van de opdracht worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van de payroll-onderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de opdracht blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
- 2 Zodra zich bij de payroll-onderneming een overmachttoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de opdrachtgever.
- 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, evenals omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
- 4 Zolang de overmachttoestand voortduurt, zullen de verplichtingen van de payroll-onderneming zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en al voor het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.
- 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 opdracht tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de opdracht gehouden de door hem aan de payroll-onderneming verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachttoestand, aan de payroll-onderneming te betalen.
- 6 De payroll-onderneming is tijdens de overmachttoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de opdracht als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

Artikel 8 Geschillen

- 1 Op de opdracht is het Nederlandse recht van toepassing.
- 2 Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de opdracht is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.
- 3 Voor zover de berechting van dergelijke geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarbinnen de payroll-onderneming is gevestigd.

Artikel 9 Het inlenen van werknemers

- 1 De payroll-overeenkomst wordt aangegaan tussen de werknemer en de payroll-onderneming. Op de payroll-overeenkomst is de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten van toepassing. Tussen de opdrachtgever en de werknemer bestaat er geen arbeidsovereenkomst.
- 2 Bij het ter beschikking stellen van de werknemer door de payroll-onderneming aan de opdrachtgever, werkt de werknemer feitelijk onder leiding en toezicht van de opdrachtgever. De opdrachtgever neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De payroll-onderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden.
- 3 De werkzaamheden worden uitgevoerd zoals overeengekomen in de opdracht. Als de opdrachtgever hiervan af wenst te wijken gedurende de opdracht, geschiedt dit uitsluitend in overleg met de payroll-onderneming.

Artikel 10 (Uur)beloning en overige vergoedingen van de werknemer

- 1 Het loon en de vergoedingen van de werknemer worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies, in dienst van de opdrachtgever (het zogenoemde loonverhoudingsvoorschrift).
- 2 Onder het loon en overige vergoedingen vallen de volgende componenten:
 - a uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan –dat ter keuze van de payroll-onderneming- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld;
 - c toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegdienst;
 - d initiële loonstijging;
 - e onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
 - f periodieken. N.B. Voor werknemers werkzaam in de bouwsector gelden afwijkende voorwaarden.
- 3 De opdrachtgever informeert de payroll-onderneming tijdig over de componenten zoals genoemd in lid 2.
- 4 Als het loon en de vergoedingen van de werknemer niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, dan worden ze vastgesteld in overleg tussen payroll-onderneming, werknemer en opdrachtgever vastgesteld. Leidraad hierbij zijn het opleidingsniveau en de ervaring van de werknemer en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengen.
- 5 Als de opdrachtgever, nadat de werknemer is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de opdrachtgever verplicht tot betaling van het opdrachtgevertarief over ten minste drie uren per oproep als:
 - de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - de opdrachtgever de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig heeft vastgelegd.

Artikel 11 Inhoud van de opdracht en opzegtermijnen

- 1 In de opdracht wordt de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer meldend en wanneer deze op voorhand nog niet duidelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke schatting daarvan. Voor zover mogelijk en wenselijk worden daarin verder de begin- en einddatum van de terbeschikkingstelling, het aantal te werken uren, de opzegtermijn en de arbeidsvoorwaarden van de werknemer vastgelegd.
- 2 Als het uitzendbeding van toepassing is op de payroll-overeenkomst hoeven de payroll-onderneming of de opdrachtgever geen opzegtermijn in acht te nemen als zij de terbeschikkingstelling tussentijds wensen te beëindigen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- 3 Als het uitzendbeding niet van toepassing is op de payroll-overeenkomst is er sprake van een payroll-overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. In dit geval eindigt de opdracht slechts door het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- 4 Als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling van de werknemer die op basis van een payroll-overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is tussentijds wenst te beëindigen, zal de opdrachtgever aan de payroll-onderneming een terstond opeisbare vergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding bedraagt 100 % van het laatst geldende opdrachtgevertarief voor de betrokken werknemer, vermenigvuldigd met het aantal van de in de opdracht overeengekomen uren, gelegen in de periode vanaf het moment van tussentijdse beëindiging tot het moment van afloop van de opdracht zoals in eerste instantie overeengekomen.
- 5 Als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling wenst te beëindigen terwijl er niets is overeengekomen over de duur van de terbeschikkingstelling en de werknemer op basis van de payroll-overeenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is, is opzegging niet mogelijk. Wanneer de werknemer voor onbepaalde tijd werkzaam is, geldt een opzegtermijn van minimaal 3 maanden. Wanneer een periode van vier jaar overschreden is wordt de opzegtermijn met 2 weken verlengd (dienstjaren van de payroll-onderneming en dienstjaren bij de opdrachtgever tellen mee).

Artikel 12 Rechtstreekse arbeidsverhouding door de opdrachtgever/werknemer

- 1 Als de opdrachtgever met een hem door de payroll-onderneming ter beschikking gestelde of te stellen werknemer rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij de payroll-onderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de opdrachtgever te bespreken.
- 2 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a het aanstellen als ambtenaar
 - b de overeenkomst van opdracht
 - c de aanneming van werk
 - d het ter beschikking laten stellen van de werknemer aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere payroll-onderneming) voor hetzelfde of ander werk.
- 3 De opdrachtgever gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de werknemer aan, als de werknemer de payroll-overeenkomst met de payroll-onderneming niet rechtsgeldig heeft beëindigd, onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever als bedoeld in lid 4 van dit artikel.
- 4 Als de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met de betrokken werknemer aangaat, binnen een periode van 1.040 na aanvang van de opdracht door de werknemer te werken uren, dan wel na voordracht van de door de payroll-onderneming geworven en geselecteerde werknemer, zal hij aan de payroll-onderneming een terstond opeisbare, niet voor matiging vatbare vergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding bedraagt 25 % van het laatst geldende opdrachtgevertarief voor de betrokken werknemer, vermenigvuldigd met het aantal van de in de opdracht overeengekomen uren, gelegen in de periode vanaf de aanvang van de voornoemde arbeidsverhouding tot het eind van de in de vorige volzin genoemde periode van 1.040 te werken uren.
- 5 De opdrachtgever (doorlener) die niet zijn eigen personeel uitleent, maar de door hem ingeleende werknemer op zijn beurt weer uitleent aan een ander, de uiteindelijke opdrachtgever, is aan de payroll-onderneming (werkgever) de vergoeding verschuldigd zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel, als een rechtstreekse arbeidsverhouding wordt aangegaan tussen de uiteindelijke opdrachtgever en de werknemer binnen een periode van 1.040 te werken uren na aanvang van de opdracht.

Artikel 13 Aanmelden werknemer en werkprocedure

- 1 De opdrachtgever meldt de door hem geworven en geselecteerde werknemer aan bij de payroll-onderneming door middel van het correct invullen van de inschrijfset van de payroll-onderneming. Het voorblad van de inschrijfset dient, in verband met de zogenaamde "eerstedagsmelding" uiterlijk 5 werkdagen voor de beoogde ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door de payroll-onderneming ontvangen te zijn. Te late en of onvolledige aanmeldingen zullen niet door de payroll-onderneming in behandeling worden genomen. Indien de payroll-onderneming in uitzonderlijke gevallen op verzoek van de opdrachtgever met een werknemer (eventueel) met terugwerkende kracht (d.w.z. de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ligt vóór de datum van aanmelding van de werknemer) een arbeidsovereenkomst aangaat, zal de opdrachtgever alle door de payroll-onderneming geleden en/of te lijden schade, waaronder, doch niet beperkt tot door de Belastingdienst opgelegde boetes, als gevolg van de late aanmelding van de werknemer aan de payroll-onderneming vergoeden.
- 2 De payroll-onderneming behoudt zich het recht voor de inschrijfset niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de werknemer aan te gaan). Met het invullen en verzenden van de inschrijfset ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de payroll-onderneming.
- 3 De opdrachtgever zorgt ervoor dat de payroll-onderneming voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de werknemer bij de opdrachtgever. Verstrecte de opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de werknemer, dan zal de opdrachtgever alle door de payroll-onderneming geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan de payroll-onderneming vergoeden.
- 4 De opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de werknemer zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de werknemer gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling). Vervolgens neemt de opdrachtgever een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (in het geval van een identiteitskaart dient de voor- en achterzijde gekopieerd te worden) en de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) in zijn eigen administratie op en stuurt hij een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs en van de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) samen met de inschrijfset naar de payroll-onderneming. De opdrachtgever stemt ermee in dat de payroll-onderneming, en incidenteel ook de certificeringinstelling van de payroll-onderneming, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de opdrachtgever controleert. De payroll-onderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.
- 5 De payroll-onderneming is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van werknemers die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen.

Artikel 14 Zorgverplichting en vrijwaring tegenover de payroll-onderneming

- 1 De opdrachtgever is ervan op de hoogte dat hij volgens de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7: 658 BW de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de werknemer. De opdrachtgever verstrekt de werknemer concrete aanwijzingen en informatie om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de opdrachtgever de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen en bijbehorende instructies voor zover noodzakelijk.
- 2 De opdrachtgever is verplicht om te inventariseren; de kennis, kunde en beperkingen van de werknemer. Tevens is de opdrachtgever verplicht de medewerker te informeren over Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) regels die van toepassing zijn in zijn branche. De hier voor genoemde regels gaan ook op bij het opstarten van een nieuw project.
- 3 Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de opdrachtgever aan de werknemer en payrollonderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de werknemer, evenals de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
4. De payroll-onderneming wijst via deze weg de opdrachtgever op zijn verantwoordelijkheden (onderstaande punten):
 - Aan de werknemer wordt aangegeven door welke persoon hij zal worden ontvangen.
 - Het verzorgen van een medische keuring of een aanstellingskeuring voor de werknemer indien noodzakelijk; bewaken periodieke medische keuringen* De opdrachtgever dient een compleet dossier in de administratie op te nemen van de werknemer, inclusief relevante opleidingsbewijzen, Kopie Identiteitsbewijs, persoonsgegevens en werkervaring.
 - Toezien dat afval door de werknemer gescheiden wordt ingezameld en afgevoerd.
 - Er wordt aan de werknemer bekend gemaakt welke meldingprocedure er geldt bij ongevallen, met verzuim en bij gevaarlijke situaties.
- 5 De opdrachtgever is tegenover de werknemer en payroll-onderneming aansprakelijk voor en dien ten gevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6
- 6 Als de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de opdrachtgever in overeenstemming met artikel 6:108 BW tegenover de in dat artikel bedoelde personen en tegenover de payroll-onderneming 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 werknemer, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.
- 7 De opdrachtgever zal de payroll-onderneming te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, tegenover de payroll-onderneming ingesteld wegens het niet nakomen door de opdrachtgever van de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen en verleent de payroll-onderneming de bevoegdheid haar aanspraken ter zake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens de payroll-onderneming tegen de opdrachtgever geldend te maken.
- 8 De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

Artikel 15 Identificatie en persoonsgegevens

- 1 De opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de werknemer zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de werknemer gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling). Vervolgens neemt de opdrachtgever een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (in het geval van een identiteitskaart dient de voor- en achterzijde gekopieerd te worden) en de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) in zijn eigen administratie op en stuurt hij een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs naar de payroll-onderneming.
- 2 De opdrachtgever stemt ermee in dat de payroll-onderneming, en incidenteel ook de certificeringinstelling van de payrollonderneming, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de opdrachtgever controleert. De payroll-onderneming 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 16 Auto van de zaak, bedrijfssluiting en Eerste Dag Melding

- 1 Als de opdrachtgever voornemens is de werknemer een auto ter beschikking te stellen, deelt de opdrachtgever dit onverwijld mede aan de payroll-onderneming. Uitsluitend in overleg met de payroll-onderneming komt de opdrachtgever met de werknemer overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de payroll-onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de schade te vergoeden die de payroll-onderneming lijdt, als zij wordt aangeslagen voor naheffing voor de loonheffing, en de bijtelling niet meer bij de werknemer kan worden ingehouden.
- 2 Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de opdrachtgever de payroll-onderneming hieromtrent bij het aangaan van de opdracht, zodat de payroll-onderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de payroll-onderneming verschuldigd het aantal uur zoals overeengekomen in de opdracht, vermenigvuldigt met het laatst geldende opdrachtgevertarief.
- 3 Als de werknemer arbeid gaat verrichten na daartoe rechtstreeks door de opdrachtgever opgeroepen te zijn, wordt de payrollonderneming voorafgaand aan de terbeschikkingstelling direct door de opdrachtgever geïnformeerd in verband met de verplichte Eerste Dag Melding door de payroll-onderneming. Als de opdrachtgever dit nalaat, is de opdrachtgever gehouden de eventuele boete of naheffing die de payroll-onderneming door de Belastingdienst wordt opgelegd wegens het niet of niet tijdig voldoen van de Eerste Dag Melding, aan de payroll-onderneming te vergoeden.