



## **ALGEMENE VOORWAARDEN PAYROLLING**

## **Artikel 1. Definities**

In de samenwerkingsovereenkomst en de algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Payrolling: het door Payroll for You aangaan van een arbeidsovereenkomst met (nieuwe) medewerkers van de opdrachtgever onder gelijktijdige ter beschikkingstelling van de betreffende medewerkers aan opdrachtgever;
2. Opdrachtgever: de onderneming in de ruimste zin des woord waaraan Payroll for You medewerkers exclusief ter beschikking stelt op basis van een met die onderneming gesloten samenwerkingsovereenkomst;
3. Medewerker: de, al dan niet nieuwe, medewerker met wie Payroll for You een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die aan de opdrachtgever exclusief ter beschikking wordt gesteld.
4. Bruto vergoedingen en –toeslagen: vergoedingen en toeslagen die conform de arbeidsovereenkomst en/of de voor de opdrachtgever geldende CAO aan de medewerker worden uitgekeerd naast het loon.
5. Factuur: het via post, email of internet aan opdrachtgever verzonden stuk waarbij de overeengekomen kosten van het inlenen van één of meer medewerkers door Payroll for You aan opdrachtgever in rekening worden gebracht.

## **Artikel 2. Toepasselijkheid**

Onderhavige algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes, aanvragen en overeenkomsten van Payroll for You B.V.

1. Voor zover opdrachtgever in zijn aanbod of aanvaarding verwijst naar andere algemene voorwaarden, wordt de toepasselijkheid daarvan uitdrukkelijk door Payroll for You van de hand gewezen.
2. Bedingen of overeenkomsten die afwijken van onderhavige algemene voorwaarden zijn slechts van toepassing indien Payroll for You dat uitdrukkelijk schriftelijk heeft bevestigd.

## **Artikel 3. Samenwerkingsovereenkomst**

De samenwerkingsovereenkomst komt tot stand wanneer deze door Payroll for You en opdrachtgever is ondertekend en door Payroll for You is ontvangen

1. Wijzigingen in de samenwerkingsovereenkomst gelden slechts indien zij schriftelijk door Payroll for you en opdrachtgever zijn overeengekomen, althans schriftelijk door Payroll for You aan opdrachtgever zijn bevestigd
2. Door ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst doet opdrachtgever uitdrukkelijk afstand van -toepasselijkheid van- zijn algemene voorwaarden.

De inlener zal inlener te aller tijde vrijwaren tegen aanspraken die door derden wordt ingesteld en die voortvloeien uit schade die is toegebracht door de uitzendkracht.

3. Bij een economische crisis is niet Payroll for You, maar blijft de inlener verantwoordelijk voor de kosten van de vaste of wel de rechtmatige uren van de werknemer.

#### **Artikel 4. Vaststelling/berekening en herziening omrekenfactor**

1. Payroll for You en opdrachtgever komen in de samenwerkingsovereenkomst een omrekenfactor overeen op basis waarvan Payroll for You payrolldiensten verleent.
2. Opdrachtgever bepaalt per medewerker het aantal te werken uren per periode, een en ander met in acht name van de wet en de rechtspositie van de medewerkers.
3. De omrekenfactor en (eventueel) marge worden vastgesteld aan de hand van het ziekteverzuim - hetgeen bij aanvang wordt gesteld op 2-4%- en aan de hand van door opdrachtgever verstrekte informatie over het gemiddelde aantal te werken uren per periode, beiden gemeten op jaarbasis. Indien na twee perioden blijkt Algemene Voorwaarden 3 dat het aantal gewerkte uren substantieel afwijkt van hetgeen vooraf is geschat, wordt opdrachtgever opnieuw ingeschaald. De opnieuw vastgestelde omrekenfactor en marge worden alsdan toegepast vanaf de eerste dag waarop de medewerkers zijn ingeleend. Payroll for You zal opdrachtgever een factuur zenden terzake het door opdrachtgever na te betalen bedrag, welke factuur conform het bepaalde in artikel 6 lid 1 dient te worden voldaan.
4. Ziekteverzuim zijn de loonkosten die Payroll for You betaalt aan arbeidsongeschikte medewerkers (inclusief zorgverlof en arbeidsongeschiktheid als gevolg van arbeidsconflicten), in verhouding tot de loonkosten voor alle medewerkers (inclusief arbeidsongeschikten). Tweemaal per jaar -in of omstreeks juli en december worden loonsom en marge opnieuw vastgesteld, afhankelijk van het ziekteverzuim en het gemiddelde aantal gewerkte uren over de voorafgaande 13 perioden.

#### **Artikel 5. Verhoging omrekenfactor**

1. Payroll for You is gerechtigd de overeengekomen omrekenfactor overeenkomstig te verhogen in geval van: a. stijging van de bij CAO vastgestelde (uur)lonen; b. stijging van (uur)lonen als gevolg van overheidsmaatregelen of anderszins algemeen verbindende voorschriften; c. stijging van werkgeverslasten als gevolg van premiewijzigingen op het gebied van sociale verzekeringen; d. stijging van andere door Payroll for You te betalen (pensioen)premies, waaronder begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van gedekte risico's; e. stijging van de kosten als gevolg van wijzigingen in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving; f. stijging van de kosten door invoering van nieuwe lasten of premies op grond van wet, CAO of enig ander verbindend voorschrift.
2. Indien als gevolg van enig handelen of nalaten van opdrachtgever de door Payroll for you aan opdrachtgever in rekening gebrachte omrekenfactor op enig moment onjuist blijkt te zijn, is Payroll for You gerechtigd opdrachtgever alsnog met terugwerkende kracht de bij betreffende opdrachtgever behorende omrekenfactor in rekening te brengen.
3. Payroll for You zal, indien sprake is van het hiervoor onder 2 bepaalde, opdrachtgever omkleed met redenen schriftelijk berichten over de onjuistheid van de voorheen geldende omrekenfactor, onder mededeling van de nieuw geldende omrekenfactor.
4. Payroll for You zal opdrachtgever een factuur zenden terzake het door opdrachtgever na te betalen bedrag, welke factuur conform het bepaalde in artikel 6 lid 1 dient te worden voldaan.

## **Artikel 6. Betaling**

1. Betaling dient te geschieden conform de in de samenwerkingsovereenkomst vermelde termijn of, bij gebreke daar van, binnen de op de factuur vermelde termijn. Indien noch in de samenwerkingsovereenkomst noch op de factuur een termijn vermeld staat, dient betaling binnen één dag -al dan niet middels de verleende automatische incasso- integraal te geschieden.
2. Opdrachtgever is niet gerechtigd tot compensatie of verrekening -hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook- van de factuur van Payroll for You met eventuele vorderingen die opdrachtgever op Payroll for You meent te hebben.
3. Enkel betalingen aan Payroll for You op het door haar opgegeven bankrekeningnummer kunnen hierop geschieden. Betalingen aan medewerkers -hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook-, geschieden hierop nimmer ten opzichte van Payroll for You, tenzij Payroll for You daarmee uitdrukkelijk schriftelijk heeft ingestemd.
4. Indien een factuur van Payroll for You niet binnen de gestelde termijn integraal is voldaan, is opdrachtgever zonder nadere ingebrekestelling in verzuim. Opdrachtgever is als dan aan Payroll for You een rente verschuldigd van 1% per maand over het opeisbare bedrag, waarbij gedeelten van een maand als een volle maand worden meegeteld.
5. De in de administratie van Payroll for You aanwezige kopie van de aan opdrachtgever gezonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van het daarop vermelde bedrag, van de rente en van de dag waarop de rente door opdrachtgever wegens te late betaling verschuldigd is.
6. Indien opdrachtgever niet, niet volledig of niet tijdig aan zijn betalingsverplichtingen voldoet, is Payroll for You gerechtigd de samenwerkingsovereenkomst zonder nadere ingebrekestelling en zonder dat rechterlijke tussenkomst is vereist, onmiddellijk op te zeggen. Opdrachtgever is in dat geval aansprakelijk voor alle door Payroll for You geleden en nog te lijden schade.
7. Als er een betalingsachterstand op de facturen is door de opdrachtgever, is Payroll for You gerechtigd om de salarissen van de betreffende personen van de opdrachtgever niet uit te betalen.
8. Payroll for You is te allen tijde gerechtigd van opdrachtgever zekerheid te verlangen ten aanzien van de door hem te betalen bedragen.

## **Artikel 7. Klachten**

1. Opdrachtgever wordt geacht een factuur van Payroll for You te hebben ontvangen wanneer deze door Payroll for You via post, email of anderszins via internet naar het aan Payroll for You bekende (digitale) adres van opdrachtgever is gezonden.
2. Klachten aangaande een factuur dienen binnen zeven dagen na verzending van de factuur, schriftelijk – waaronder begrepen per email- en omkleed met redenen bij Payroll for You te zijn ingediend.
3. Indien opdrachtgever niet binnen de gestelde termijn reclameert, vervalt het recht van reclame en staat de verschuldigdheid van een factuur onherroepelijk vast. Als dan wordt opdrachtgever geacht de verschuldigdheid van een factuur ook gaaf en onvoorwaardelijk te erkennen. Op opdrachtgever rust de bewijslast betreffende tijdige indiening van een klacht. Een tijdige klacht schort de betalingsverplichting van opdrachtgever niet op.

## **Artikel 8. Leiding en toezicht, werktijden, veiligheid, urenregistratie, vergoedingen**

1. Opdrachtgever zal zich bij de uitoefening van leiding en toezicht over de medewerker 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. Werktijden, arbeidsuren en rusttijden van medewerkers zullen met in acht name van de individuele arbeidsovereenkomst niet meer c.q. minder zijn dan wettelijk toegestaan.
3. Opdrachtgever is, mede gezien het bepaalde in artikel 7:658 lid 4 BW, gehouden tot juiste uitvoering en toepassing van de arbeidsomstandighedenwetgeving, overige wetgeving alsmede daaruit voortvloeiende jurisprudentie met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veiligheid binnen de onderneming en op de werkplek.
4. Opdrachtgever is gehouden de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij arbeid laat verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede voor het verrichten van arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
5. Indien medewerker als gevolg van een bedrijfsongeval, beroepsziekte of anderszins als gevolg van een aan opdrachtgever toe te rekenen omstandigheid schade lijdt, is opdrachtgever daarvoor aansprakelijk en gehouden tot volledige schadeloosstelling van medewerker. Opdrachtgever vrijwaart Payroll for You dienaangaande volledig en onvoorwaardelijk. Opdrachtgever vrijwaart Payroll for You tevens ten aanzien van aanspraken van derden, waaronder begrepen uitvoering- of uitkeringsinstanties.
6. Indien arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval, beroepsziekte of een anderszins aan opdrachtgever toe te rekenen omstandigheid, is Payroll for You gerechtigd tot verhaal van het door haar betaalde nettoloon en buitengerechtelijke kosten.
7. Opdrachtgever dient een genoegzame verzekering betreffende aansprakelijkheid voor bedrijfsongevallen, beroepsziekten of anderszins aan hem toe te rekenen omstandigheden waardoor medewerkers schade kunnen lijden, vóór of bij het aangaan van de samenwerkingsovereenkomst te sluiten en gedurende de samenwerkingsovereenkomst in stand te houden. Op het eerste daartoe strekkende verzoek is opdrachtgever gehouden Payroll for You een kopie van de polis en betalingsbewijzen aangaande de premie(s) te verstrekken.
8. Payroll for You is niet aansprakelijk voor door medewerkers aan opdrachtgever en/of derden toegebrachte schade, hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook.
9. Opdrachtgever is noch jegens medewerker noch jegens Payroll for You aansprakelijk indien aan de zijde van medewerker of Payroll for You sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.
10. Opdrachtgever dient (mutaties in) de urenverantwoording tijdig, juist en geautomatiseerd aan Payroll for You door te geven, teneinde Payroll for You in staat te stellen haar verplichtingen jegens opdrachtgever en medewerkers tijdig en juist na te komen.
11. Opdrachtgever is aansprakelijk voor de doorgifte van onvolledige of anderszins foutieve urenverantwoordingen en vrijwaart Payroll for You dienaangaande.
12. Payroll for You is niet aansprakelijk voor niet afgedragen loonheffing over kerstpakketten, bijtelling motorvoertuigen of andere verstrekkingen en/of vergoedingen, indien dit niet, niet juist of niet tijdig aan Payroll for You is doorgegeven.

## **Artikel 9. Bescheiden opdrachtgever**

1. Opdrachtgever is verplicht om op eerste verzoek alle informatie en bescheiden aangaande medewerkers -waaronder mede, doch niet uitsluitend begrepen roosters, functionering -en beoordelingsverslagen, inschaling etc.- aan Payroll for You ter beschikking te stellen.
2. Opdrachtgever is voorts verplicht Payroll for You alle informatie en bescheiden -o.a. verlof urenregistratie- ter beschikking te stellen die zij redelijkerwijs nodig heeft om tot een adequate dienstverlening over te kunnen gaan, alsmede om aan haar verplichtingen als werkgeefster ten opzichte van haar medewerkers tijdig en naar behoren te kunnen voldoen.
3. Opdrachtgever dient tijdens en voor de eerste maal binnen één week na ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst aan Payroll for You ter beschikking te stellen een afschrift van de meest recente Risico Inventarisatie en Evaluatie, met het daarbij behorende plan van aanpak.

## **Artikel 10. Aanzegging**

Payroll for You zal opdrachtgever tijdig verzoeken haar mede te delen of de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor 6 maanden of langer, van rechtswege eindigt of wordt verlengd, zodat Payroll for You de wettelijke aanzegtermijn van één maand in acht kan nemen. Informeert opdrachtgever Payroll for You niet of niet tijdig, dan zal Payroll for You de medewerker aanzeggen dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Wenst opdrachtgever nadien alsnog verlenging dan zal een eventuele - naar rato- vergoeding voor zijn rekening komen

## **Artikel 11. Verzekering werknemer**

1. Met betrekking tot het door verzekerde (tijdelijk) ter beschikking stellen van werknemers geldt dat deze verzekering uitsluitend dekking biedt indien de overeenkomsten uit hoofde waarvan de werknemer ter beschikking wordt gesteld aan de inlener in ieder geval de volgende bepalingen bevatten:
  - a. De inlener is verplicht om te zorgen voor een veilige werkplek en is verplicht om de werknemer concrete aanwijzingen te geven om te voorkomen dat de werknemer in uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt;
  - b. De inlener zal de werkgever te allen tijde vrijwaren voor schade die het gevolg is van het niet nakomen van de hiervoor sub 1 beschreven verplichtingen;
  - c. De inlener is aansprakelijk voor schade die de werknemer- of in het geval van diens overlijden de in artikel 6:108 BW bedoelde personen – in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt;
  - d. De inlener zal de werkgever te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken die verband houden met schade die wordt geleden door de werknemer- of in het geval van diens overlijden die in artikel 6:108 BW bedoelde personen;
  - e. De werkgever is niet aansprakelijk voor schade die door de werknemer wordt toegebracht;
  - f. De inlener zal de werkgever te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken die door derden worden ingesteld en die voortvloeien uit schade die is toegebracht door de werknemer;
2. Deze verzekering biedt onverminderd dekking indien één of meer van de in lid 1 genoemde bepalingen als onredelijk bezwarend wordt aangemerkt.
3. Onder werknemer wordt verstaan, de natuurlijke persoon die door tussenkomst van de werkgever verricht of gaat verrichten voor de inlener.

## **Artikel 12. Arbeidsongeschiktheid**

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de relatie met medewerker niet door opdrachtgever worden opgezegd.

2. Ingeval van situationele arbeidsongeschiktheid, hetgeen inhoudt dat medewerker arbeidsgeschikt is voor zijn eigen werk en functie doch vanwege een arbeidsconflict niet inzetbaar is bij opdrachtgever, dient opdrachtgever zijn volledige medewerking te verlenen teneinde zo spoedig mogelijk tot een oplossing van de situatie te komen. Indien opdrachtgever niet ten volle meewerkt om zo spoedig mogelijk tot een oplossing te komen, zullen de loonkosten tijdens de situationele arbeidsongeschiktheid voor rekening komen van opdrachtgever.

3. Indien de arbodienst van Payroll for You oordeelt dat geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid en opdrachtgever zich niet met dit oordeel kan verenigen, dan dient opdrachtgever middels Payroll for You een second opinion aan te vragen bij de daartoe aangewezen instantie, aan welk verzoek Payroll for You gehouden is haar ongeclausuleerde medewerking te verlenen. De kosten daarvan zullen voor rekening van Payroll for You zijn indien de aangewezen instantie anders oordeelt dan de arbodienst. 1. Payroll for You zal arbeidsongeschikte medewerkers conform CAO doorbetalen. De daarmee gepaard gaande loonkosten komen voor rekening van Payroll for You en zullen niet aan opdrachtgever in rekening worden gebracht, tenzij het intreden of het voortduren van de arbeidsongeschiktheid mede of in belangrijke mate is te wijten aan het handelen -nalaten daaronder begrepen- van opdrachtgever zelf, alsmede ingeval van intreden of voortduren na opzegging van de arbeidsrelatie en/of samenwerkingsovereenkomst.

## **Artikel 13. Vakantierechten**

1. Indien medewerker op het moment van het aangaan van een arbeidsovereenkomst met Payroll for You beschikt over bij de opdrachtgever opgebouwde vakantierechten en/of andere aanspraken, wordt dienaangaande door opdrachtgever een eindafrekening opgemaakt en het saldo daarvan aan medewerker voldaan, tenzij opdrachtgever voor reservering van vakantierechten kiest. Indien medewerker in dat geval verlof of vakantie opneemt wordt dit ten laste van de reservering gebracht. Opdrachtgever dient Payroll for You schriftelijk te berichten dat sprake is van een gewerkte dag, zodat medewerker het hem toekomende loon ontvangt. Aldus wordt gehandeld totdat alle gereserveerde dagen/uren zijn opgenomen. Opdrachtgever dient te allen tijde tot betaling van de door medewerker opgebouwde doch niet genoten vakantietoelage en overige aanspraken over te gaan, indien medewerker een arbeidsovereenkomst sluit met Payroll for You. Opdrachtgever vrijwaart Payroll for You dienaangaande.

2. Indien medewerker de arbeidsovereenkomst met Payroll for You beëindigt, worden opgebouwde doch niet genoten vakantierechten bij eindafrekening uitbetaald, indien en voor zover daarvan sprake is.

3. Indien medewerker opnieuw in dienst treedt bij opdrachtgever zal Payroll for You zorgdragen voor een correcte eindafrekening, alsmede voor de betaling aan medewerker van de ingevolge die eindafrekening verschuldigde bedragen. Voor zover Payroll for You nog een vordering op de betreffende medewerker mocht hebben die niet meer via een eindafrekening kan worden voldaan, is opdrachtgever voor (het restant van) die vordering volledig aansprakelijk en zal Payroll for You dit bedrag aan opdrachtgever factureren. Opdrachtgever is gehouden deze factuur op de gebruikelijke aan Payroll for You te voldoen

#### **Artikel 14. Opzegging / beëindiging payroll overeenkomst**

1. Mocht de inlener de overeenkomst willen beëindigen, is daar een schriftelijke opzegging voor nodig. Hiermee neemt de inlener per direct de totale rechten en verplichtingen van de werknemers over die bij de inlener werkzaam zijn. Hiermee vrijwaart de inlener Personeelsdiensten for You van alle verplichtingen die verbonden zijn aan de werknemers die bij de inlener werkzaam zijn. De inlener verplicht zich aan alle verplichtingen jegens Personeelsdiensten for You voldaan te hebben.

2. Als Personeelsdiensten for You de overeenkomst wilt beëindigen dan zal zij de inlener schriftelijk op de hoogte stellen van de opzegging. Hier zal een opzegtermijn van een maand in acht genomen worden. Na deze maand, als de inlener aan alle verplichtingen heeft voldaan, zullen de werknemers overgedragen worden aan de inlener. De inlener neemt alle rechten en verplichtingen over van de werknemers die bij haar werkzaam zijn. Nadat aan Personeelsdiensten for You alle verplichtingen zijn voldaan zal zij aan de nog openstaande rechten van de werknemers die werkzaam zijn bij de inlener voldoen. Hierna is Personeelsdiensten for You gevrijwaard van alle rechten en verplichtingen jegens de werknemers die in dienst zijn bij de betreffende inlener.

#### **Artikel 15. Recht- en forumkeuze**

1. Op de samenwerkingsovereenkomst en onderhavige algemene voorwaarden is Nederlands recht van toepassing.

2. Geschillen tussen Payroll for You en opdrachtgever zullen in eerste aanleg worden beslecht door rechtbank Gelderland, tenzij dwingende competentieregels daaraan in de weg staan.