

Algemene voorwaarden Payrollplaats BV

Artikel 1: Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Payrollplaats.nl:** Payrollplaats B.V., een organisatie die op basis van een overeenkomst payrollmedewerkers ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
2. **Payrollmedewerker:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met Payrollplaats.nl teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die een payrollmedewerker werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 4 van dit artikel laat uitvoeren.
4. **Opdracht:** de overeenkomst tussen een opdrachtgever en Payrollplaats.nl op grond waarvan een enkele payrollmedewerker, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door Payrollplaats.nl aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstarief.
5. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een payrollmedewerker in het kader van een opdracht.
6. **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen Payrollplaats.nl en de payrollmedewerker en/ of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de payrollmedewerker door Payrollplaats.nl aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
7. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Payrollplaats.nl en (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
8. **Opdrachtgeverstarief:** Het door de opdrachtgever aan Payrollplaats.nl verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
9. **Inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de payrollmedewerker uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de CAO 2004-2009 uit de navolgende elementen:
 - a. Het geldende periodeloon in de schaal
 - b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung (naar keuze van Payrollplaats.nl te compenseren in tijd of geld)
 - c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen
 - d. Initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald
 - e. Kostenvergoedingen (voor zover Payrollplaats.nl deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen)



f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

10. **Vakkrachtenregeling:** De specifieke bepaling(en) in de bij de opdrachtgever geldende CAO, die betrekking hebben op de beloning (als bedoeld in lid 9) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de (ABU) CAO voor uitzendkrachten en dientengevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de payrollmedewerker bij de betreffende opdrachtgever.

Artikel 2: Werkingssfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Payrollplaats.nl voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van payrollmedewerkers aan opdrachtgevers.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
4. Deze algemene voorwaarden zullen tevens van toepassing zijn op toekomstige rechtsverhoudingen tussen partijen, tenzij deze voorwaarden zijn gewijzigd. In dat geval gelden de nieuwe voorwaarden.
5. Deze algemene voorwaarden vervangen de algemene voorwaarden van Payrollplaats.nl van eerdere datum.

Artikel 3: De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalbare periode;
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.

De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

3. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de tussen de opdrachtgever en Payrollplaats.nl overeengekomen opzegtermijn, doch minimaal met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. Een opdracht is niet tussentijds opzegbaar tijdens arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Hierop geldt één uitzondering; als in de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en Payrollplaats.nl een proeftijd is opgenomen en de Payrollplaats.nl de arbeidsovereenkomst nog tijdens deze proeftijd

kan beëindigen, mag de opdrachtgever de opdracht gedurende deze proeftijd beëindigen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 15 kalenderdagen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.

5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
 - de andere partij in verzuim is;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

Indien Payrollplaats.nl de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Payrollplaats.nl voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Payrollplaats.nl onmiddellijk opeisbaar zijn.

Einde terbeschikkingstelling

6. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan Payrollplaats.nl om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
7. Indien tussen de payrollmedewerker en Payrollplaats.nl het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de payrollmedewerker op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de payrollmedewerker meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan Payrollplaats.nl bevestigen.
8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Payrollplaats.nl de payrollmedewerker niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Payrollplaats.nl en de payrollmedewerker is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Payrollplaats.nl schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

Artikel 4: Vervanging en beschikbaarheid

1. Payrollplaats.nl is gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende payrollmedewerker aan te bieden. De opdrachtgever kan een dergelijk voorstel op redelijke gronden afwijzen.
2. Payrollplaats.nl is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde payrollmedewerker door een andere payrollmedewerker onder voortzetting van de opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van Payrollplaats.nl, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de ontslagrichtlijn

voor de uitzendbranche. De opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.

3. Payrollplaats.nl schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien Payrollplaats.nl om welke reden dan ook een (vervangende) payrollmedewerker niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

Artikel 5: Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de payrollmedewerker tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
 - Dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én;
 - De opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de payrollmedewerker niet te werk kan worden gesteld én;
 - Payrollplaats.nl jegens de payrollmedewerker met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.

De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.

3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de payrollmedewerker of de payrollmedewerker niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan Payrollplaats.nl het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 6: Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt Payrollplaats.nl voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht. De opdrachtgever meldt de door hem geworven en geselecteerde payrollmedewerker aan bij Payrollplaats.nl door middel van het correct invullen van het inschrijvingsformulier van Payrollplaats.nl. Niet ondertekende inschrijvingsformulieren en of onvolledige aanmeldingen zullen niet door Payrollplaats.nl in behandeling worden genomen. Indien Payrollplaats.nl in uitzonderlijke gevallen op verzoek van de opdrachtgever met een payrollmedewerker met terugwerkende kracht (d.w.z., de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ligt vóór de datum van aanmelding van de payrollmedewerker) een arbeidsovereenkomst aangaat, zal de opdrachtgever alle door Payrollplaats.nl geleden en/of te lijden schade, waaronder, doch niet beperkt tot door de Belastingdienst opgelegde boetes, als gevolg van de late aanmelding van de payrollmedewerker aan Payrollplaats.nl vergoeden. Payrollplaats.nl behoudt zich het recht voor een inschrijvingsformulier niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker aan te gaan). Met het invullen en

verzenden van het inschrijvingsformulier ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de payrollmedewerker en Payrollplaats.nl. De arbeidsovereenkomst komt pas tot stand nadat Payrollplaats.nl dit bevestigd heeft door middel van een inleenovereenkomst.

2. De opdrachtgever verstrekt Payrollplaats.nl alle informatie over de door de opdrachtgever geselecteerde payrollmedewerker, zodat Payrollplaats.nl in staat is een gedegen loon- en personeelsadministratie te voeren. De opdrachtgever zorgt ervoor dat Payrollplaats.nl voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker bij de opdrachtgever. Verstrekt de opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker, dan zal de opdrachtgever alle door Payrollplaats.nl geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Payrollplaats.nl vergoeden. De opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de payrollmedewerker zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de payrollmedewerker 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 het inschrijvingsformulier naar Payrollplaats.nl. De opdrachtgever stemt ermee in dat Payrollplaats.nl, en incidenteel ook de certificeringsinstelling van Payrollplaats.nl, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de opdrachtgever controleert. Payrollplaats.nl is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.
3. Payrollplaats.nl schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien de contacten tussen de opdrachtgever en Payrollplaats.nl voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een payrollmedewerker ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een payrollmedewerker.
4. Payrollplaats.nl is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van payrollmedewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen.

Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de payrollmedewerker bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de payrollmedewerker zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de payrollmedewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de payrollmedewerker de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

2. Vakantie en verlof van de payrollmedewerker worden geregeld conform de wet en de CAO.

Artikel 8: Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De opdrachtgever dient Payrollplaats.nl bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat Payrollplaats.nl deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever Payrollplaats.nl onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om Payrollplaats.nl tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Payrollplaats.nl het opdrachtgeverstarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 9: Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de payrollmedewerker uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
2. De beloning van de payrollmedewerker, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zie hierna leden 4 en 6) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de payrollmedewerker uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Payrollplaats.nl onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de payrollmedewerker zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de payrollmedewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Payrollplaats.nl de beloning van de payrollmedewerker én het opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Payrollplaats.nl verschuldigd.
4. Payrollplaats.nl is op grond van de CAO verplicht na 26 door de payrollmedewerker bij de opdrachtgever gewerkte weken de inlenersbeloning, toe te passen.
5. De opdrachtgever zal Payrollplaats.nl tijdig doch uiterlijk in de 22ste door de payrollmedewerker bij hem gewerkte week, voorzien van informatie over alle in artikel 2 lid 9 bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voorzover op dat moment bekend).
6. Indien Payrollplaats.nl met de opdrachtgever is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de payrollmedewerker de inlenersbeloning toe te passen en/of



indien sprake is van een vakkrachtenregeling, past Payrollplaats.nl de inlenersbeloning toe vanaf de eerste werkdag van de payrollmedewerker en zal de opdrachtgever voor aanvang van de werkzaamheden Payrollplaats.nl voorzien van de lid 5 van dit artikel genoemde informatie.

7. De opdrachtgever stelt Payrollplaats.nl tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
8. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO of – indien van toepassing - de inlenersbeloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.
9. Indien de payrollmedewerker zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de arbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen, dan is de opdrachtgever ten minste gehouden aan Payrollplaats.nl te betalen het opdrachtgeverstatarief gerekend over drie gewerkte uren, inclusief eventuele onkostenvergoedingen.

Artikel 10: Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de payrollmedewerker bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de payrollmedewerker op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de payrollmedewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Payrollplaats.nl en de payrollmedewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de payrollmedewerker in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met Payrollplaats.nl en de payrollmedewerker daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. De opdrachtgever zal aan de payrollmedewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. Payrollplaats.nl is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de payrollmedewerker zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de payrollmedewerker.

7. Payrollplaats.nl is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die payrollmedewerkers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
8. De opdrachtgever vrijwaart Payrollplaats.nl voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Payrollplaats.nl als werkgever van de payrollmedewerker - direct of indirect - terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
9. De opdrachtgever zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Payrollplaats.nl verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 11: Arbeidsomstandigheden

De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

1. De opdrachtgever is jegens de payrollmedewerker en Payrollplaats.nl verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. De opdrachtgever is gehouden om aan de payrollmedewerker en aan Payrollplaats.nl tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de payrollmedewerker actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de payrollmedewerker een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt,. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever informeert Payrollplaats.nl zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. De opdrachtgever zal aan de payrollmedewerker vergoeden - en Payrollplaats.nl vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de payrollmedewerker in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of Payrollplaats.nl daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.



5. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen.
6. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Payrollplaats.nl verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 12: Aansprakelijkheid opdrachtgever

1. De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden, in het bijzonder de verplichtingen als omschreven in de artikelen 3 (leden 5, 6 en 7), 4 (lid 3), 8, 9 (leden 1, 3, 5 en 7), 10 (leden 1 t/m 5, 8 en 9), 11 (2 t/m 6), 14 (lid 2), 17 (lid 1), 19 en 20 (lid 1) niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Payrollplaats.nl (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Payrollplaats.nl zonodig terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Payrollplaats.nl eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het inroepen van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel - zo nodig aanvullend - ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze Algemene Voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 13: Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan Payrollplaats.nl verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop Payrollplaats.nl op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de payrollmedewerker werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Payrollplaats.nl verschuldigd is aan de payrollmedewerker. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Indien op enig moment, overeenkomstig artikel 9 lid 4 van deze voorwaarden de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt Payrollplaats.nl de beloning van de payrollmedewerker en het opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het opdrachtgeverstarief worden alle bij de opdrachtgever geldende elementen van de inlenersbeloning, meegenomen.
3. Naast het in lid 2 bedoelde geval is Payrollplaats.nl in ieder geval ook gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
 - als gevolg van wijzigingen in of tengevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of tengevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO voor uitzendkrachten of enig verbindend voorschrift;



- als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.
4. Indien de opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
 5. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door Payrollplaats.nl zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is Payrollplaats.nl gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. Payrollplaats.nl kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door Payrollplaats.nl zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 14: Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de opdracht, bij overeenkomst of deze voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De opdrachtgever en Payrollplaats.nl kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de payrollmedewerker correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de payrollmedewerker, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat Payrollplaats.nl aansluitend aan de door de payrollmedewerker gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Payrollplaats.nl wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de payrollmedewerker de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de payrollmedewerker de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Payrollplaats.nl gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de payrollmedewerker, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.



6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de payrollmedewerker aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de payrollmedewerker bij Payrollplaats.nl ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de payrollmedewerker bij Payrollplaats.nl ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 15: Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

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

Artikel 16: Intellectuele en industriële eigendom

1. Payrollplaats.nl zal de payrollmedewerker op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voorzover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de payrollmedewerker toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien Payrollplaats.nl in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de payrollmedewerker of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Payrollplaats.nl.
2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de payrollmedewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert Payrollplaats.nl over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Payrollplaats.nl.
3. Payrollplaats.nl is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de payrollmedewerker verbeurt of eventuele schade van de

opdrachtgever als gevolg van het feit dat de payrollmedewerker zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 17: Geheimhouding

1. Payrollplaats.nl en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voorzover – verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Payrollplaats.nl zal op verzoek van de opdrachtgever de payrollmedewerker verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de payrollmedewerker een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de opdrachtgever vrij om de payrollmedewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Payrollplaats.nl over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Payrollplaats.nl. Payrollplaats.nl is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de payrollmedewerker.

Artikel 18: Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

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

Artikel 19: Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

1. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen nietfunctierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door Payrollplaats.nl worden meegewogen.

Artikel 20: Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de payrollmedewerker die lid is van de ondernemingsraad van Payrollplaats.nl of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de payrollmedewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over

de uren waarin de payrollmedewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 21: Het aangaan van een arbeidsverhouding met een payrollmedewerker

1. De opdrachtgever brengt Payrollplaats.nl schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de payrollmedewerker een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dit voornemen uitvoering te geven.
2. In geval van een opdracht voor bepaalde tijd is het de opdrachtgever niet toegestaan om rechtstreeks een arbeidsverhouding met de payrollmedewerker aan te gaan.
3. In geval van een opdracht voor onbepaalde tijd is de opdrachtgever te allen tijde vrij om rechtstreeks een arbeidsverhouding met een payrollmedewerker aan te gaan met in achtneming van de opzegtermijn genoemd in lid 3 van Artikel 3.

Artikel 22: Betaling en gevolgen wanbetaling

1. De opdrachtgever is te alle tijde gehouden elke door Payrollplaats.nl ingediende nota binnen zeven kalenderdagen na factuurdatum te voldoen. Indien een nota niet binnen deze periode is betaald, is de opdrachtgever vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente van 1,5 % per maand verschuldigd, waarbij een deel van de maand tot een volle maand wordt gerekend.
2. Uitsluitend betalingen aan Payrollplaats.nl of aan een door Payrollplaats.nl schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen aan payrollmedewerkers of het verstrekken van voorschotten aan payrollmedewerkers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
3. De in het bezit van Payrollplaats.nl zijnde doordruk of kopie van de door Payrollplaats.nl verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag waarop de renteberekening begint.
4. Reclames betreffende enige nota moeten binnen tien kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij Payrollplaats.nl zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de opdrachtgever. Indien een klacht wordt ingediend, kan de opdrachtgever niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.
5. Alle kosten van inning komen geheel voor rekening van de opdrachtgever. De vergoeding van buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15 % van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 500 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door Payrollplaats.nl of door de derde die tot betaling gerechtigd is, is ingeroepen respectievelijk de vordering door Payrollplaats.nl ter incasso uit handen is gegeven, zonder nader bewijs in rekening worden gebracht en door de opdrachtgever verschuldigd zijn.
6. De opdrachtgever dient op eerste verzoek van Payrollplaats.nl een automatische incasso te verschaffen waarmee Payrollplaats.nl bedragen, zoals die op basis van de met de opdrachtgever bestaande overeenkomst door de opdrachtgever aan Payrollplaats.nl verschuldigd zijn, van de giro- of bankrekening van de opdrachtgever kan doen afschrijven. De opdrachtgever is gehouden een zodanig saldo op de

betreffende rekening aan te houden, zodat de verschuldigde bedragen middels de incasso ook daadwerkelijk kunnen worden afgeschreven. Is de incasso niet mogelijk door onvoldoende saldo op de rekening van de opdrachtgever of anderszins, dan is de genoemde rentevergoeding in lid 1 van dit artikel van toepassing.

7. Door verstrekking van een machtiging tot automatische incasso verplicht de opdrachtgever zich af te zien van terugboeking, stornering of het op andere wijze ongedaan maken van incassering door Payrollplaats.nl. Gaat een opdrachtgever in weerwil van het vorenstaande toch over tot terugboeking, stornering of ongedaanmaking van een automatische incassering, dan is zij dientengevolge in verzuim en is zij verplicht alle schade dientengevolge zijdens Payrollplaats.nl ontstaat te vergoeden. Die schadevergoeding wordt vastgesteld op minimaal € 250,00 per dag, onverminderd het recht volledige schadevergoeding te vorderen indien de schade meer bedraagt dan het genoemde minimum.

Artikel 23: Geschillen

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

Artikel 24: Slotbepaling

Indien één of meer bepalingen van deze Algemene Voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen. Deze Algemene Voorwaarden zijn gedeponeerd op <http://www.voorwaarden.net>.