

ALGEMENE VOORWAARDEN PAYROLL TALENT

versie 1 januari 2012

INHOUDSOPGAVE:

Artikel 1:	Definities
Artikel 2:	Toepasselijkheid
Artikel 3:	Inleenovereenkomst
Artikel 4:	Duur Payrolling
Artikel 5:	Inlenertarief
Artikel 6:	Verhoging inlenertarief
Artikel 7:	Betaling
Artikel 8:	CAO, salaris en emolumenten werknemers
Artikel 9:	Werktijden, veiligheid
Artikel 10:	Bescheiden inlener
Artikel 11:	Goede uitoefening van leiding en toezicht
Artikel 12:	Urenregistratie en bescheiden inlener
Artikel 13:	Beëindiging relatie inlener-werknemer
Artikel 14:	Arbeidsongeschiktheid
Artikel 15:	Verplichte opname van vakantiedagen
Artikel 16:	Openstaande vakantiedagen cq vakantiegeld bij indienst- cq uitdiensttreding
Artikel 17:	Vervangende arbeid
Artikel 18:	Aanmelden van werknemers; identificatieplicht (buitenlandse) werknemers
Artikel 19:	Geheimhouding
Artikel 20:	Beëindiging inleenovereenkomst; aanbiedingsplicht
Artikel 21:	Aansprakelijkheid inlener
Artikel 22:	Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid Payroll Talent
Artikel 23:	Overmacht
Artikel 24:	Overige bepalingen
Artikel 25:	Recht- en forumkeuze

ALGEMENE VOORWAARDEN PAYROLL TALENT

Artikel 1 Definities

In de inleenovereenkomst en de algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Payrolling:** het door Payroll Talent aangaan van een arbeidsovereenkomst met (nieuwe) werknemers van inlener onder gelijktijdige ter beschikkingstelling van de betreffende werknemers aan inlener;
2. **Inlener:** de onderneming in de ruimste zin des woords waaraan Payroll Talent werknemers ter beschikking stelt op basis van een met die onderneming gesloten inleenovereenkomst;
3. **Werknemer:** de, al dan niet nieuwe, werknemer met wie Payroll Talent een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die aan inlener ter beschikking wordt gesteld.
4. **Overwerk:** de door of namens inlener opgedragen arbeid waardoor de normale arbeidstijd van 520 uren in een kalenderkwartaal wordt overschreden, tenzij de voor de inlener geldende CAO een andere definitie van overwerk bepaalt. Dan geldt deze definitie;
5. **Brutovergoedingen en –toeslagen:** vergoedingen en toeslagen die conform de arbeidsovereenkomst en/of de voor inlener geldende CAO aan de werknemer worden uitgekeerd naast het loon;

Artikel 2 Toepasselijkheid

1. De onderhavige algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes, aanvellingen en overeenkomsten van Payroll Talent B.V., verder te noemen Payroll Talent.
2. Voorzover inlener in zijn aanbod of aanvelling verwijst naar andere algemene voorwaarden, wordt de toepasselijkheid daarvan uitdrukkelijk door Payroll Talent van de hand gewezen.
3. Bedingen of overeenkomsten die afwijken van de onderhavige algemene voorwaarden zijn slechts van toepassing indien Payroll Talent dat uitdrukkelijk schriftelijk heeft bevestigd.

Artikel 3 Inleenovereenkomst

1. De inleenovereenkomst komt tot stand wanneer deze door Payroll Talent en inlener is ondertekend en door Payroll Talent is ontvangen.
2. Wijzigingen in de inleenovereenkomst zullen slechts van kracht zijn indien zij schriftelijk door Payroll Talent en inlener zijn overeengekomen, althans schriftelijk door Payroll Talent aan inlener zijn bevestigd.

3. Door ondertekening van de inleenovereenkomst doet inlener uitdrukkelijk afstand van –toepasselijkheid van – zijn algemene voorwaarden.

Artikel 4 Duur Payrolling

1. Nieuwe medewerkers.

Medewerkers die bij de aanvang van de inleenovereenkomst niet werkzaam zijn voor de inlener en bovendien tenminste drie maanden en een dag voor aanvang van de arbeidsovereenkomst met Payroll Talent niet werkzaam zijn geweest binnen de organisatie van de inlener, worden in dienst genomen voor de in de inleenovereenkomst vast te stellen duur. Tussentijdse onderbrekingen van drie maanden en korter tellen hierbij mee. Ten minste 8 dagen voor de afloop van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd Payroll Talent en inlener in goed overleg of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel wordt beëindigd.

2. Bestaande medewerkers.

Medewerkers die reeds voor bepaalde tijd in dienst zijn bij de inlener, worden in dienst genomen voor bepaalde of onbepaalde tijd voorzover dit in overeenstemming is met de CAO NBBU. Deze afspraak kan ook worden toegepast op medewerkers die drie maanden en een dag voor aanvang van een arbeidsrelatie met Payroll Talent werkzaam geweest zijn bij de inlener.

Artikel 5 Inleentarief

1. Payroll Talent hanteert als tarief voor de dienstverlening de marges en loonsommen die vermeldt staan in het overzicht "gemaakte afspraken" dat als bijlage bij de inleenovereenkomst is gevoegd. Dat tarief geldt voor het lopende kalenderjaar. Payroll Talent behoudt zich het recht voor om het tarief te wijzigen.
2. Bepalend voor de inschaling in het overzicht "gemaakte afspraken" is het gemiddelde aantal gewerkte uren (per periode van vier weken) en het ziekteverzuim, beide gemeten op jaarbasis.
3. Bij aanvang van het inlenen van de werknemers worden tarieven en marges enerzijds vastgesteld aan de hand van het ziekteverzuim, dat bij aanvang wordt bepaald op 4%, en anderzijds aan de hand van de door inlener verstrekte informatie over het gemiddelde aantal te werken uren per periode. Indien na twee periode blijkt dat het aantal gewerkte uren substantieel afwijkt van hetgeen vooraf is ingeschat, wordt inlener opnieuw ingeschaald. De alsdan vastgestelde tarieven en marges worden in dat geval toegepast vanaf de eerste dag waarop de werknemers zijn ingeleend.
4. Ziekteverzuim wordt gedefinieerd als de loonkosten die door Payroll Talent betaald moeten worden aan arbeidsongeschikte werknemers, waaronder begrepen zorgverlof en arbeidsongeschiktheid als gevolg van arbeidsconflicten, in verhouding tot de loonkosten van alle werknemers (inclusief arbeidsongeschikten).
5. Indien in de inleenovereenkomst en/of gemaakte afspraken een ziekteverzuimpercentage per werknemer per jaar is overeengekomen, en dit percentage tijdens het lopende jaar wordt overschreden, zullen de ziekte uren die dat percentage overschrijden (de "extra ziekte uren") in rekening worden

gebracht op basis van de overeengekomen tarieven en onder de in deze algemene voorwaarden opgenomen betalingsvoorwaarden. Indien de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer gedurende het jaar eindigt, zullen de extra ziekte uren pro rata in rekening worden gebracht.

6. Indien in de inleenovereenkomst en/of de gemaakte afspraken het vaste ziekteverzuimpercentage van 4% voor alle werknemers is overeengekomen, en dit percentage wordt overschreden, dan wordt het meerdere aan inlener in rekening gebracht onder de in deze voorwaarden opgenomen betalingsvoorwaarden.

Artikel 6 Verhoging inlenerstarief

1. Onverminderd het hiervoor in artikel 5 bepaalde is Payroll Talent gerechtigd het inlenerstarief te verhogen met het volledige bedrag of het evenredige bedrag voortvloeiende uit:
 - a. een verhoging van de uurbeloning van de werknemer ten gevolge van wijziging van de CAO en/of van de daarbij geregelde lonen en/of ten gevolge van een overheidsmaatregel of algemeen verbindend voorschrift en/of ten gevolge van (de toepassing van) enige bepaling vervat in de inleenovereenkomst en de daarbij behorende voorwaarden;
 - b. en/of een verhoging van de kosten ten gevolge van wijziging van het werkgeversdeel betreffende premies sociale verzekeringswetten en/of van overige door Payroll Talent te betalen premies en pensioenpremies (daaronder steeds begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van de gedekte risico's);
 - c. en/of een verhoging van de kosten ten gevolge van wijziging in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving en/of ten gevolge van invoering van nieuwe lasten of premies op grond van de wet, de CAO of enig algemeen verbindend voorschrift.
2. Indien door enige oorzaak toerekenbaar aan inlener het tarief van Payroll Talent te laag is vastgesteld, is Payroll Talent gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht het tarief op het juiste niveau te brengen en aan de inlener in rekening te brengen, hetgeen inlener dientengevolge te weinig heeft betaald, en is inlener gehouden het uit dien hoofde verschuldigde omgaand te voldoen. Dit laat onverlet elk recht van Payroll Talent eventueel andere (aanvullende) vorderingen tegen de inlener in te stellen.

Artikel 7 Betaling

1. De inlener is te allen tijde gehouden elke door Payroll Talent ingediende nota conform de afspraken in de inleenovereenkomst te voldoen. Deze nota zal enkel digitaal worden aangeleverd.
2. Uitsluitend betalingen aan Payroll Talent zelf werken bevrijdend. Betalingen aan werknemers of het verstrekken van voorschotten aan werknemers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
3. Indien een nota van Payroll Talent niet binnen 8 kalenderdagen na verzending is betaald, is de inlener vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente verschuldigd over het openstaande bedrag van 1,25% per

kalendermaand, een gedeelte van een maand voor een volle gerekend. Tevens behoudt Payroll Talent zich het recht om de inleenovereenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden.

4. De in het bezit van Payroll Talent zijnde kopie van de door Payroll Talent verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid der rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
5. Reclamaties betreffende enige nota moeten binnen zeven kalenderdagen na de dag van verzending van de nota schriftelijk bij Payroll Talent zijn ingediend. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclamatie rust op de inlener. Na deze termijn worden klachten niet meer in behandeling genomen en heeft de inlener zijn recht op reclame verwerkt. Een reclamatie doet niet af aan de betalingsverplichting.
6. Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte – door wie dan ook verleend – komen voor rekening van de inlener. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 113,45 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door Payroll Talent is ingeroepen respectievelijk de vordering door Payroll Talent ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door inlener verschuldigd zijn.

Artikel 8 CAO, salaris en emolumenten werknemer

1. Op de arbeidsovereenkomsten die Payroll Talent met werknemers sluit is de CAO NBBU van toepassing. Het salaris en toeslagen voor vakantie, onregelmatigheid, overwerk en (buitengewoon) verlof worden bepaald door de CAO die geldt voor inlener, indien daarvan sprake is. De CAO NBBU is het minimumniveau.
2. Indien er vanuit de inlenende CAO van de inlener sprake is van eenmalige uitkeringen, jaarlijkse bonussen e.d. , zullen deze vergoed aan de werknemer en gefactureerd aan de inlener worden conform de geldende inlenende CAO en tarieven zoals vermeld in de inleenovereenkomst en/of gemaakte afspraken.

Artikel 9 Werktijden, veiligheid

1. Werktijden, arbeidsuren en rusttijden van werknemers zullen met inachtnaam van de individuele arbeidsovereenkomst niet meer c.q. minder zijn dan wettelijk is toegestaan.
2. Inlener 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.
3. Inlener is gehouden de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid laat verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
4. Indien werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval, beroepsziekte of anderszins als gevolg van een aan inlener toe te rekenen omstandigheid schade lijdt, is inlener daarvoor aansprakelijk en gehouden tot volledige schadeloosstelling van werknemer. Inlener vrijwaart Payroll Talent dienaangaande volledig. Inlener

- vrijwaart Payroll Talent tevens ten aanzien van aanspraken van derden, waaronder begrepen uitvoerings- of uitkeringsinstanties.
5. Payroll Talent is in geval van arbeidsongeschiktheid gehouden het loon conform arbeidsovereenkomst en CAO aan werknemer te voldoen. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval, beroepsziekte of anderszins het gevolg is van een aan inlener toe te rekenen omstandigheid, is Payroll Talent gerechtigd tot verhaal van het door haar betaalde nettoloon en buitengerechtelijke kosten.
 6. Inlener dient een genoegzame verzekering betreffende aansprakelijkheid voor bedrijfsongevallen, beroepsziekten of anderszins aan hem toe te rekenen omstandigheden waardoor werknemers schade kunnen lijden, voor of bij het aangaan van de inleenovereenkomst te sluiten en gedurende de inleenovereenkomst in stand te houden. Op het eerste daartoe strekkende verzoek is inlener gehouden Payroll Talent een kopie van de polis en betalingsbewijzen aangaande de premie(s) te verstrekken.

Artikel 10 Bescheiden inlener

1. Inlener is verplicht om op eerste verzoek alle informatie en bescheiden aangaande werknemers – waaronder mede, doch niet uitsluitend begrepen roosters, functioneringsverslagen, inschaling, etc - aan Payroll Talent ter beschikking te stellen.
2. Inlener is voorts verplicht Payroll Talent alle informatie en bescheiden – o.a. verlofurenregistratie - 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 werknemers tijdig en naar behoren te kunnen voldoen.
3. Inlener dient tijdens en voor de eerste maal binnen een week na ondertekening van de inleenovereenkomst aan Payroll Talent ter beschikking te stellen een afschrift van de meest recente Risico Inventarisatie en Evaluatie, met het daarbij behorende plan van aanpak.

Artikel 11: Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De inlener zal zich ten aanzien van de werknemer bij de uitoefening van de leiding of het houden van toezicht, 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 inlener niet toegestaan de werknemer 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 inlener ter beschikking stellen van een werknemer aan een (rechts)persoon waarmee de inlener in een groep (concern) is verbonden.
3. De inlener kan de werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de payroll-onderneming en de werknemer daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde inlener is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de inlener en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met de payroll-onderneming en de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.

5. De inlener zal aan de werknemer 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. De payroll-onderneming is tegenover de inlener niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de inlener, derden dan wel aan de werknemer zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de werknemer.
7. De payroll-onderneming is tegenover de inlener niet aansprakelijk voor verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens de inlener of derden, al dan niet met toestemming van de inlener of die derden.
8. De inlener vrijwaart de payroll-onderneming voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van de payroll-onderneming als werkgever van de werknemer – direct of indirect – terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
9. De inlener zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de payroll-onderneming verstrekt de inlener een bewijs van de verzekering.

Functioneringsgesprekken

10. De inlener dient met enige regelmaat een functionerings- of coachingsgesprek met de werknemer te voeren. Van deze gesprekken maakt de inlener een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de werknemer en aan de payroll-onderneming. De inlener dient daarnaast tenminste één keer per jaar – of eenmaal tijdens de opdracht als deze korter duurt dan een jaar – een beoordelings- of evaluatiegesprek met de werknemer te voeren. De inlener vult een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de werknemer en aan de payroll-onderneming.

Arbeidsconflicten

11. Als er problemen ontstaan tussen de inlener en de werknemer, stelt de inlener de payroll-onderneming hiervan direct op de hoogte. De inlener en de payroll-onderneming kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen de payroll-onderneming als werkgever mag de werknemer ontslaan of hem een andere maatregel opleggen. Daar zal de payroll-onderneming uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van de payroll-onderneming. Indien de werknemer zodanig handelt of nalaat, dat van de inlener redelijkerwijs niet kan worden verwacht de opdracht te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de payroll-onderneming daardoor kan worden beëindigd, kan de payroll-onderneming de inlener toestemming geven de opdracht voortijdig te beëindigen. De payroll-onderneming kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Bijvoorbeeld het betalen van een vergoeding die de payroll-onderneming de werknemer moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

Artikel 12 Urenregistratie en minimum aanspraken

1. Op basis van de door de werknemer ingeleverde en/of door de inlener gecontroleerde en aangebrachte verzamelurenstaat en declaraties wordt wekelijks een factuur aan de inlener gezonden. De inlener verplicht zich de ondertekening van de uren van de voorafgaande week uiterlijk op de maandag daarop volgend voor 15:00 uur aan te leveren bij Payroll Talent. Inlener is aansprakelijk voor de doorgifte van onvolledige of anderszins foutieve urenverantwoording en vrijwaart Payroll Talent dienaangaande.
2. Ingevolge artikel 7:628 BW heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht, indien:
 - * Een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgesteld, dan wel:
 - * De omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.
3. Indien werknemer rechtens aanspraak maakt op betaling van het minimum aantal uren van drie per oproep, is Payroll Talent gerechtigd dit minimum aantal uren op de tussen Payroll Talent en inlener overeengekomen of gebruikelijke wijze, in rekening te brengen.

Artikel 13 Beëindiging relatie inlener-werknemer

1. In overeenstemming met de in de inleenovereenkomst geformuleerde doelstelling, gelden de volgende regels bij het opzeggen door de inlener van de relatie met een of meer werknemers. Payroll Talent en de inlener zullen de in Nederland geldende wet- en regelgeving in acht nemen inzake het beëindigen van dienstverbanden. Dit impliceert onder meer dat Payroll Talent, indien noodzakelijk, de nodige maatregelen zal gericht op beëindiging van het dienstverband (zoals een ontslagvergunning aanvragen bij de CWI of een ontbindingsverzoek indien bij de Kantonrechter), mits bij ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden het afspiegelingsbeginsel correct is toegepast, bij ontslag op staande voet er sprake is van een dringende reden of bij onvoldoende functioneren er een adequaat dossier is opgebouwd (bevattende documenten, bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, en schriftelijke waarschuwingen waaruit blijkt dat de werknemer daadwerkelijk niet goed functioneert).
2. Ook in overige gevallen waarbij de relatie wordt beëindigd dient de van toepassing zijnde wet- en regelgeving door Payroll Talent en inlener correct toegepast te worden. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsrelatie niet door inlener beëindigd worden. In geval van situationele arbeidsongeschiktheid (de werknemer is arbeidsgeschikt voor zijn eigen functie maar is vanwege een arbeidsconflict niet inzetbaar bij inlener) dient inlener zijn/haar medewerking te verlenen aan de oplossing van het conflict. Ingeval van onvoldoende medewerking komen de loonkosten tijdens arbeidsongeschiktheid voor rekening van inlener. Indien Payroll Talent of inlener de inleenovereenkomst heeft opgezegd, is het inlener niet toegestaan om gedurende de opzegtermijn de arbeidsrelatie met een of meerdere werknemers te beëindigen.
3. Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, en is tussentijds opzegbaar. Dit impliceert dat inlener de relatie gedurende de looptijd kan beëindigen, en hierbij geldt het bepaalde in lid 1 van dit artikel. Gedurende de opzegtermijn of de resterende looptijd van het contract voor bepaalde tijd kan de

werknemer blijven werken. Indien dat niet het geval is (er is bijv. geen werk meer of de werknemer is ziek) wordt hetgeen door inlener gedurende de opzegtermijn moet worden betaald, berekend aan de hand van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken. De beëindiging van de relatie tussen werknemer en inlener dient onverwijld schriftelijk medegedeeld te worden aan Payroll Talent.

4. Wanneer werknemers hetzelfde werk blijven verrichten, maar formeel van werkgever veranderen, kan er sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat geval wordt het arbeidsverleden van de werknemer meegeteld bij het bepalen van zijn rechtspositie. Opvolgend werkgeverschap kan van toepassing zijn in het kader van het afsluiten van deze inleenovereenkomst.
5. Indien de werknemer de arbeidsrelatie met Payroll Talent opzegt met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen, dan is Payroll Talent niet langer in staat de betreffende werknemer ter beschikking te stellen van inlener.
6. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst verandert van rechtswege in een contract voor onbepaalde tijd op grond van de van toepassing zijnde bepalingen uit de geldende CAO NBBU, thans de artikelen 16, 17 en 18.
7. Indien werknemer de arbeidsovereenkomst met Payroll Talent opzegt met in achtneming van het in de arbeidsovereenkomst bepaalde, is Payroll Talent niet langer in staat de werknemer aan inlener ter beschikking te stellen. Payroll Talent is alsdan niet gehouden tot vergoeding van enige schade aan inlener, hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook.
8. Payroll Talent behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om – binnen de wettelijke kaders – om haar moverende redenen door inlener voorgedragen werknemers niet als nieuwe werknemers te accepteren.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de relatie met werknemer niet door inlener worden opgezegd.
2. Ingeval van situationele arbeidsongeschiktheid, hetgeen inhoudt dat werknemer wel arbeidsgeschikt is voor zijn eigen werk en functie doch vanwege een arbeidsconflict niet inzetbaar is bij inlener, dient inlener zijn volledige medewerking te verlenen teneinde zo spoedig mogelijk tot een oplossing van de situatie te komen. Indien inlener niet ten volle meewerkt om zo spoedig mogelijk tot een oplossing te komen, zullen de loonkosten tijdens de situationele arbeidsongeschiktheid voor rekening komen van inlener.
3. Indien de Arbo-dienst van Payroll Talent oordeelt dat geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid en inlener zich niet met dit oordeel kan verenigen, dan dient inlener middels Payroll Talent een second opinion aan te vragen bij UWV, althans de daartoe bevoegde instantie, aan welk verzoek Payroll Talent gehouden is haar ongeclausuleerde medewerking te verlenen. De kosten daarvan zullen voor rekening van Payroll Talent zijn indien het oordeel van haar arbodienst niet juist blijkt te zijn.
4. Payroll Talent zal de arbeidsongeschikte werknemers minimaal conform CAO NBBU doorbetalen of danwel anders contractueel met werknemer overeengekomen. De daarmee gepaard gaande loonkosten komen voor rekening van Payroll Talent en zullen niet aan inlener 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 inlener zelf, en met inachtneming van het in artikel 5 bepaalde.

Artikel 15 Verplichte opname van vakantiedagen

1. Voor de inlener geldt de verplichting om de werknemer in de gelegenheid te stellen om diens minimum aan vakantierechten (zijnde vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week) gedurende het kalenderjaar op te nemen. Voor het opnemen van vakantie is en blijft het uitgangspunt dat de inlener en Payroll Talent de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
2. Inlener vrijwaart Payroll Talent ten aanzien van eventuele boetes die in het kader van artikel 7:635 BW of aanverwante wetten aan Payroll Talent dan wel aan inlener worden opgelegd. Inlener zal Payroll Talent ten aanzien van aan inlener opgelegde boetes niet aansprakelijk stellen.

Artikel 16 Openstaande vakantiedagen c.q. vakantiegeld bij indienst- c.q. uitdiensttreding bij Payroll Talent.

1. Indien werknemers op het moment van indiensttreding beschikken over bij inlener opgebouwde vakantiedagen/-uren c.q. vakantiegeld worden deze door inlener uitbetaald in de vorm van een eindafrekening, tenzij inlener ervoor kiest om de openstaande vakantiedagen/uren ten behoeve van de werknemer te reserveren. Indien een werknemer in het laatste geval een snipperdag opneemt gaat dat ten koste van de reservering; inlener vermeldt op de zogenaamde verzamelurenstaat dat er sprake is van een "gewerkte dag", waardoor de werknemer het hem toekomende loon ontvangt. De hiervoor vermelde handelwijze vindt plaats totdat er geen gereserveerde dagen/uren meer zijn. Vanaf dat moment maakt de werknemer gebruik van de reserveringen die hij/zij bij Payroll Talent heeft opgebouwd. Bij inlener opgebouwd vakantiegeld wordt te allen tijde door inlener uitbetaald op het moment dat de werknemer uit dienst treedt bij inlener en in dienst treedt bij Payroll Talent.
2. Indien een werknemer bij Payroll Talent uit dienst treedt, worden opgebouwde reserveringen (vakantiedagen en vakantiegeld) bij de eindafrekening uitbetaald. Dit geldt ook indien de werknemer (wederom) bij inlener in dienst treedt. Indien de werknemer meer snipperdagen heeft opgenomen dan hem/haar rechtens toekwam, heeft Payroll Talent een vordering op de werknemer. Deze vordering zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werknemer als gevolg van de eindafrekening ontvangt. De eventueel alsdan resterende vordering wordt bij inlener in rekening gebracht.

Artikel 17 Vervangende arbeid

1. Overeenkomstig het in deze algemene voorwaarden bepaalde is inlener gerechtigd de arbeidsrelatie met een werknemer op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn. Indien de werknemer beschikt over een contract voor onbepaalde tijd, verplicht Payroll Talent zich de werknemer actief te begeleiden bij het vinden van passend vervangend werk. Gedurende de opzegtermijn is Payroll Talent gerechtigd hiervoor 20% van de arbeidstijd van de werknemer te reserveren; deze uren zijn voor rekening van inlener.

2. Indien inlener binnen vijf jaar na de datum waarop de inleenovereenkomst is getekend, de arbeidsrelatie van een of meer werknemers opzegt, is Payroll Talent gerechtigd de kosten (inclusief de loonkosten van de werknemer) die voortvloeien uit de bemiddeling van Payroll Talent te verhalen op inlener.

Artikel 18 Aanmelden van werknemers; identificatieplicht (buitenlandse) werknemers

1. Inlener is te allen tijde verantwoordelijk voor het correct aanleveren van informatie betreffende het arbeidsverleden van de werknemers. Gevolgen van niet of onvolledig invullen van aanmeldformulieren voor werkgever zijn voor rekening van inlener.
Inlener zal altijd een nieuwe werknemer aanmelden de dag voor aanvang van dienstverband, niet later dan 15.00 uur, om Payroll Talent in de gelegenheid te stellen een eerste dagmelding uit te voeren.
Kosten die voortkomen uit het te laat aanleveren van de gegevens voor de eerste dagmelding worden door Payroll Talent doorberekend aan inlener.
Verplichtingen die voortvloeien uit de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst tussen inlener en werknemer niet (rechtsgeldig) is geëindigd, komen voor rekening en risico van inlener, inclusief de kosten van rechtsbijstand van Payroll Talent.
2. Inlener dient zich onverkort te houden aan het "Protocol Wet arbeid vreemdelingen / Wet op de identificatieplicht".
3. Inlener stelt de identiteit van de werknemer vast aan de hand van het originele identiteitsbewijs en neemt een door de werknemer en inlener ondertekend afschrift op in zijn administratie. Inlener bewaart het afschrift tot tenminste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de werknemer is beëindigd.
4. Inlener verstrekt Payroll Talent binnen 24 uur na aanvang van de arbeid door de werknemer een ondertekende verklaring waaruit blijkt dat door of namens een tekeningsbevoegde vertegenwoordiger van inlener de identiteit van de werknemer, ook ten aanzien van het aspect persoonsverwisseling, gecontroleerd is. De verklaring dient tevens door de werknemer ondertekend te worden. Inlener staat toe dat Payroll Talent deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert. Inlener staat tevens toe dat de certificerende instelling van Payroll Talent deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert.
5. Inlener vrijwaart Payroll Talent ten aanzien van eventuele boetes die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen of aanverwante wetten aan Payroll Talent dan wel aan inlener worden opgelegd. Inlener zal Payroll Talent ten aanzien van aan inlener opgelegde boetes niet aansprakelijk stellen.

Artikel 19 Geheimhouding

1. Payroll Talent en inlener zullen alles in werk stellen om te voorkomen dat vertrouwelijke informatie van de andere partij in handen of ter kennis komt van derden. Een en ander geldt niet indien de aangewezen partij aantoonbaar bepaalde informatie al publiekelijk bekend is, anders dan door schending van deze geheimhoudingsplicht.

Artikel 20 Beëindiging inleenovereenkomst, aanbiedingsplicht

1. Payroll Talent en inlener zijn gerechtigd de inleenovereenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. De opzegging dient plaats te vinden bij aangetekend schrijven. De termijn van drie maanden gaat in op het moment waarop het aangetekend schrijven de wederpartij heeft bereikt. In het geval van opzegging, ontbinding (zie artikel 20 lid 2) of overdracht van de onderneming aan een derde (koper) is de inlener verplicht een arbeidsovereenkomst aan te bieden aan alle werknemers die op de dag waarop de schriftelijke opzegging heeft plaatsgevonden, door Payroll Talent ter beschikking zijn gesteld aan inlener (inclusief werknemers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn). In dat geval is er sprake van opvolgend werkgeverschap en behouden de werknemers hun opgebouwde rechten. Kosten die voortvloeien uit het feit dat werknemers geen contract van inlener aangeboden krijgen of anderszins in dienst blijven bij Payroll Talent, zijn voor rekening van inlener.
2. Indien inlener in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen is Payroll Talent gerechtigd de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde inlener schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling. Voorts is elke partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling is vereist, buiten rechte de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden indien:
 - a. De andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surseance 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. Buiten toedoen van deze partij op een aanmerkelijke 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 overeenkomst na te kunnen komen.

Indien inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Payroll Talent nog niet is uitgevoerd. Bedragen die Payroll Talent vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de overeenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door inlener aan Payroll Talent verschuldigd en worden op het moment van ontbinding direct opeisbaar. Tevens is inlener gehouden bedragen te voldoen welke gefactureerd worden op basis van doorlopende verplichtingen die Payroll Talent nog heeft voortvloeiende uit de inleenovereenkomst.

3. In geval van opzegging of ontbinding van de inleenovereenkomst of overdracht van de onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW is inlener verplicht alle werknemers, die op de dag waarop de inleenovereenkomst werd opgezegd, ontbonden of de onderneming werd overgedragen door Payroll Talent aan inlener ter beschikking waren gesteld – waaronder begrepen werknemers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn - , een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor dezelfde functie en tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden, met behoud van de door werknemers opgebouwde rechten. Inlener is aansprakelijk voor alle

kosten en schade van Payroll Talent, indien inlener werknemers geen arbeidsovereenkomst aanbiedt dan wel werknemers anderszins bij Payroll Talent in dienst blijven. Inlener is verplicht binnen één week na beëindiging van de inleenovereenkomst Payroll Talent een afschrift te tonen van de schriftelijk met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.

4. Het is inlener niet toegestaan om, indien Payroll Talent of inlener de inleenovereenkomst heeft opgezegd, tijdens de opzegtermijn de relatie met één of meer werknemers op te zeggen, uitgezonderd de van rechtswege beëindigde arbeidsovereenkomsten met de werknemers welke niet voortgezet worden danwel door inlener of Payroll Talent.

Artikel 21 Aansprakelijkheid inlener

1. Indien inlener toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van zijn uit de inleenovereenkomst of onderhavige algemene voorwaarden voortvloeiende verbintenissen en/of onrechtmatig handelt jegens Payroll Talent en/of werknemer, is hij zonder enige nadere ingebrekestelling in verzuim en gehouden tot vergoeding van de door Payroll Talent geleden en te lijden schade, waaronder begrepen alle daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.
2. Het in lid 1 bepaalde laat onverlet de overige aan Payroll Talent toekomende rechten, zoals het vorderen van nakoming of ontbinding of het anderszins nemen van rechtsmaatregelen. De aansprakelijkheid vervalt wanneer aan de zijde van Payroll Talent en/of de werknemer sprake zou zijn van opzet of bewuste roekeloosheid. Enkel in geval van opzet of bewuste roekeloosheid is Payroll Talent aansprakelijk voor door inlener als gevolg daarvan geleden schade.

Artikel 22 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid Payroll Talent

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

Artikel 23 Overmacht

1. Van overmacht aan de zijde van Payroll Talent is sprake, indien Payroll Talent na de totstandkoming van de inleenovereenkomst wordt verhinderd een of meerdere verbintenissen uit de inleenovereenkomst na te komen ten gevolge van: oorlog, oorlogsgevaar, oproer, brand, storm, waterschade, overstroming, werkstaking, overheidsmaatregelen, storingen in de levering van energie. En voorts alle overige oorzaken waarbij Payroll Talent in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij haar verbintenissen onverkort dient na te komen.
2. Indien als gevolg van overmacht de levering van diensten meer dan twee maanden wordt vertraagd, zijn zowel Payroll Talent als inlener bevoegd de overeenkomst schriftelijk te beëindigen. De overeenkomst eindigt op het moment dat het schrijven de andere partij heeft bereikt.

Artikel 24 Overige bepalingen

1. Indien één of meer bepalingen uit de inleenovereenkomst of de algemene voorwaarden ongeldig, in strijd met de wet of niet afdwingbaar zijn, laat zulks de gelding van de overige bepalingen onverlet. Partijen zullen in goed overleg onderhandelen over een nieuwe bepaling ter vervanging van de ongeldige of niet afdwingbare bepaling, die zoveel mogelijk de strekking van de ongeldige of niet afdwingbare bepaling volgt.
2. Kennisgevingen die partijen op grond van de inleenovereenkomst of de algemene voorwaarden zullen doen, vinden schriftelijk plaats.
3. Eventuele mondelinge afspraken en toezeggingen hebben geen werking tenzij deze schriftelijk door beide partijen zijn bevestigd.
4. Het door een partij niet uitoefenen van enig recht of het niet aanwenden van enig rechtsmiddel houdt geen afstand van dat recht of rechtsmiddel in.
5. Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is het Payroll Talent niet toegestaan werknemers ter beschikking te stellen aan andere inleners, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van inlener.
6. Bepalingen die naar hun aard bestemd zijn om ook na beëindiging of ontbinding voort te duren, blijven bestaan.
7. Inlener zal zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding 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 werknemers gehouden is.

Artikel 25 Recht- en forumkeuze

1. Op de inleenovereenkomst en de onderhavige algemene voorwaarden is Nederlands recht van toepassing.
2. Geschillen die voortvloeien uit de inleenovereenkomst, de daarop van toepassing zijnde onderhavige algemene voorwaarden of enige andere bestaande of toekomstige rechtsbetrekking, zullen in eerste aanleg worden beslecht door de rechtbank Rotterdam, zulks behoudens voor zover dwingende competentieregels daaraan in de weg zouden staan.