

Algemene voorwaarden van Flexible Payrolling B.V. Gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Roermond onder dossiernummer 58469184

Artikel 1. Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. **Flexible Payrolling B.V.:** de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Flexible Payrolling B.V., ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 58469184, gevestigd op De Noord 1, 6001 DA te Weert.
- b. **Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in 7:690 BW is aangegaan met Flexible Payrolling B.V., niet zijnde een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde (Opdrachtgever).
- c. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die in het kader van beroep of bedrijf naast Flexible Payrolling B.V. partij is bij de opdracht.
- d. **Opdracht/overeenkomst:** de overeenkomst tussen een Opdrachtgever en Flexible Payrolling B.V. op grond waarvan een enkele Uitzendkracht door Flexible Payrolling B.V. aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, als bedoeld in sub b van dit artikel, om werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het Opdrachtgeverstarief.
- e. **Tarief:** het bedrag dat Flexible Payrolling B.V. aan de Opdrachtgever per uur, per dag of ineens (fixed fee) in rekening brengt, zoals overeengekomen en nadien aangepast conform de opdracht en/of de onderhavige algemene voorwaarden.
- f. **Terbeschikkingstelling:** de situatie waarin de Uitzendkracht door Flexible Payrolling B.V. ter uitvoering van een opdracht feitelijk is uitgeleend aan de Opdrachtgever om voor de Opdrachtgever arbeid c.q. werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever, zulks onder instandhouding van de Uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW niet zijnde een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW tussen de Uitzendkracht en Flexible Payrolling B.V. .
- g. **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen Flexible Payrolling B.V. en de Uitzendkracht en of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht door Flexible Payrolling B.V. aan de Opdrachtgever op verzoek van de Opdrachtgever ten einde komt (in de zin van artikel 7:691 lid 2 BW).
- h. **CAO:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst die geldt bij de Opdrachtgever.
- i. **ABU CAO:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en betrokken werknemersorganisaties anderzijds.
- j. **Schriftelijk:** Onder schriftelijk wordt verstaan per brief, per e-mail, per whatsapp, of andere technische middelen die gebruikt worden om schriftelijke afspraken te maken.



- k. **Opdrachtgeverstarief:** het door de Opdrachtgever aan Flexible Payrolling B.V. verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
- l. **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 Uitzendkracht uitoefent. De aard en de omvang van de inlenersbeloning bestaat uit de elementen zoals opgenomen in de geldende ABU CAO.

Artikel 2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden

1. Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van Flexible Payrolling B.V., en op iedere (deel)overeenkomst tussen Flexible Payrolling B.V. en de Opdrachtgever, alsmede op alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming daarvan, waaronder aanbiedingen, voorstellen, offertes en prijsopgaves.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van Opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door Flexible Payrolling B.V. van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen en gelden uitsluitend voor die opdracht.
4. De Opdrachtgever en/of de opdrachtnemer met wie eenmaal op deze voorwaarden werd gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met Flexible Payrolling B.V. gesloten (deel)overeenkomst in te stemmen.
5. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
6. Deze algemene voorwaarden behouden hun geldigheid ook na beëindiging of ontbinding van de gehele of een gedeelte van de overeenkomst.

Artikel 3. Opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. Flexible Payrolling B.V. werft en selecteert de Uitzendkracht om die vervolgens aan een of meerdere opdrachtgevers, waaronder Opdrachtgever, ter beschikking te stellen, om vervolgens onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever aan wie de Uitzendkracht ter beschikking is gesteld, werkzaamheden te verrichten. Opdrachtgever en Flexible Payrolling B.V. spreken af dat Flexible Payrolling B.V. de volgende zelfstandige rechten heeft, zonder bemoeienis van Opdrachtgever:
 - voorafgaand aan indiensttreding de Uitzendkracht te screenen en te toetsen of de Uitzendkracht voldoet aan de gestelde eisen;
 - de Uitzendkracht (eventueel in samenspraak met de leidinggevende van de Uitzendkracht bij Opdrachtgever) te beoordelen op diens functioneren;
 - de Uitzendkracht een schriftelijke dan wel mondelinge waarschuwing te geven dan wel andere disciplinaire maatregelen op te leggen;
 - haar personeelsbeleid zelfstandig te voeren, waarbij tevens geldt dat ziekmeldingen van de Uitzendkracht en verlofaanvragen bij Flexible Payrolling B.V. dienen te worden ingediend door de Uitzendkracht en Flexible Payrolling B.V. daarvoor in overleg met Opdrachtgever toestemming dient te verlenen;
 - de begeleiding van de Uitzendkracht tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid te verzorgen, alsmede de re-integratie;
 - de Uitzendkracht op te leiden en bij te scholen in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de Uitzendkracht. Echter ook in het kader van de scholingsverplichting als formeel werkgever, en om de kans te vergroten de Uitzendkracht eventueel door te plaatsen bij andere opdrachtgever.



2. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalde periode;
 - óf voor een bepaalde 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 bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

4. De opdracht voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.
5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide partijen de opdracht opzegt 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 Flexible Payrolling B.V. wegens één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van de Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de Opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Flexible Payrolling B.V. voor de schade die de Opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de opzegging zullen de vorderingen van Flexible Payrolling B.V. 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 Flexible Payrolling B.V. 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 Uitzendkracht en Flexible Payrolling B.V. het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de Uitzendkracht op verzoek van de Opdrachtgever op het moment dat de Uitzendkracht 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 Flexible Payrolling B.V. bevestigen.
8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Flexible Payrolling B.V. de Uitzendkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Flexible Payrolling B.V. en de Uitzendkracht is geëindigd en de arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever. De Opdrachtgever informeert Flexible Payrolling B.V. tijdig omtrent het eindigen of voortzetten van de opdracht met inachtneming van artikel 7 lid 1, teneinde Flexible Payrolling B.V. in staat te stellen haar verplichtingen ter zake een wettelijke aanzegtermijn juist en volledig na te komen.

Artikel 4. Annulering

1. Annulering door de Opdrachtgever, voor aanvang van de uitvoering van de overeenkomst, is slechts mogelijk indien Flexible Payrolling B.V. daarin toestemt. Alsdan is de Opdrachtgever aan Flexible Payrolling B.V. ten minste 30% van het overeengekomen tarief voor de overeengekomen duur van de betreffende opdracht verschuldigd.
2. Indien de Opdrachtgever korter dan 5 dagen voor de afgesproken datum van inzet van de Uitzendkracht annuleert, zal de Opdrachtgever het volledige overeengekomen tarief voor de overeengekomen duur van de betreffende opdracht aan Flexible Payrolling B.V. moeten betalen, tenzij partijen uitdrukkelijk schriftelijk anders zijn overeengekomen.



3. De Opdrachtgever is tegenover derden aansprakelijk voor de gevolgen van de annulering en vrijwaart Flexible Payrolling B.V. ter zake.
4. Indien Flexible Payrolling B.V. door annulering, van de Opdracht door de Opdrachtgever, een transitievergoeding verschuldigd is aan de Uitzendkracht zal deze voor rekening van de Opdrachtgever komen.

Artikel 5. Vervanging en beschikbaarheid

1. Flexible Payrolling B.V. is te allen tijde gerechtigd aan de Opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde Uitzendkracht door een andere Uitzendkracht onder voortzetting van de opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van Flexible Payrolling B.V., behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de ontslagrichtlijn voor de uitzendbranche. De Opdrachtgever zal medewerking aan vervanging slechts op redelijke gronden weigeren. De Opdrachtgever zal een eventuele weigering desgevraagd schriftelijk motiveren.
2. Flexible Payrolling B.V. schiet niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de Opdrachtgever, indien Flexible Payrolling B.V. om welke reden dan ook een (vervangende) Uitzendkracht 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.
3. Het staat Flexible Payrolling B.V. vrij om de Uitzendkracht zonder toestemming van de Opdrachtgever aan een of meerdere andere opdrachtgevers ter beschikking te stellen om onder toezicht en leiding van die andere opdrachtgever(s) werkzaamheden te verrichten.

Artikel 6. Overmacht

1. In geval van overmacht van Flexible Payrolling B.V. zullen haar verplichtingen uit hoofde van de Opdracht worden opgeschort, zolang de overmacht toestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Flexible Payrolling B.V. onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Opdracht blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
2. Zodra zich bij Flexible Payrolling B.V. een overmacht toestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de Opdrachtgever.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht in dit artikel tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zolang de overmacht toestand voortduurt, zullen de verplichtingen van Flexible Payrolling B.V. zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmacht toestand zijn ontstaan.
5. Als de overmacht toestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmacht toestand langer dan drie maanden zal duren, is Flexible Payrolling B.V. gerechtigd de Opdracht tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De Opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Opdracht gehouden de door hem aan Flexible Payrolling B.V. verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan Flexible Payrolling B.V. te betalen.



6. Flexible Payrolling B.V. is tijdens de overmacht toestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Opdracht als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

Artikel 7. Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de uitzendkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten.
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 uitzendkracht niet te werk kan worden gesteld én;
 - Flexible Payrolling B.V. jegens de uitzendkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO of ABU CAO.

Artikel 8. Werkprocedure

1. De Opdrachtgever verstrekt Flexible Payrolling B.V. voor aanvang van de opdracht de voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke informatie waaronder een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Opdracht.
2. Flexible Payrolling B.V. bepaalt, aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikkingstelling in aanmerking komende (kandidaat-) uitzendkrachten, welke (kandidaat-) uitzendkrachten zij aan de Opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde (kandidaat-) uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde (kandidaat-) uitzendkracht geen doorgang vindt.
3. Flexible Payrolling B.V. schiet niet tekort jegens de Opdrachtgever indien de contacten tussen de Opdrachtgever en Flexible Payrolling B.V. voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder een concrete aanvraag van de Opdrachtgever om een Uitzendkracht 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 Uitzendkracht.
4. Indien Flexible Payrolling B.V. in het kader van de vervulling van op grond van de wet of de CAO op haar rustende verplichtingen informatie van de Opdrachtgever behoeft, zal Opdrachtgever op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan Flexible Payrolling B.V. verstrekken.

Artikel 9. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever worden vastgelegd in de opdracht, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Uitzendkracht zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De Opdrachtgever ziet er op toe dat de Uitzendkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
2. Vakantie en verlof van de Uitzendkracht worden geregeld conform de ABU CAO.
3. Het is de Uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de Opdrachtgever geldende werktijden en kortere arbeidstijd aan te houden, indien zulks bij het aangaan van de overeenkomst reeds was



overeengekomen of door hem in onderling overleg met de Opdrachtgever alsnog wordt overeengekomen. Flexible Payrolling B.V. kan ter zake nimmer door de Opdrachtgever aansprakelijk worden gesteld.

Artikel 10. Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De Opdrachtgever dient Flexible Payrolling B.V. bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat Flexible Payrolling B.V. deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de Uitzendkracht. 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 Flexible Payrolling B.V. onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren.

Artikel 11. Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de Opdrachtgever de omschrijving van de door de Uitzendkracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en informatie over alle elementen van de inlenersbeloning (wat betreft hoogte en tijdstip: alleen en voor zover op dat moment bekend) aan Flexible Payrolling B.V..
2. Op grond van CAO dient Flexible Payrolling B.V. met de Uitzendkracht overeen te komen dat de inlenersbeloning wordt toegepast vanaf de aanvang van de werkzaamheden van de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever (inlener). Op grond van de toepasselijke CAO geldt dat de inlenersbeloning is samengesteld uit:
 - a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingen per week / maand / jaar / periode;
 - c. toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst. Vanaf 2 september 2019 vallen hieronder ook toeslagen voor werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);
 - d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e. kostenvergoedingen (voor zover Flexible Payrolling B.V. deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
 - f. reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 - g. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.

Opdrachtgever verklaart dat de door haar verstrekte informatie van deze opdrachtovereenkomst (inclusief de bijlagen) alsmede nader verstrekte informatie aan Flexible Payrolling B.V., waaronder doch niet uitsluitend ten aanzien van de toepasselijke inlenersbeloning, zoals in dit artikel bedoeld, volledig en juist is.

3. Als bij de Opdrachtgever een regeling van toepassing is die voorziet in een vergoeding van reizen of reistijd verbonden aan het werk, dan dient Opdrachtgever Flexible Payrolling B.V. hierover te informeren en is Flexible Payrolling B.V. vanaf 30 december 2019 verplicht om deze regeling voor vergoeding van reizen of reistijd ook toe te passen op de flexwerker/Uitzendkracht. Wanneer de reizen of reistijd van de Uitzendkracht reeds als gewerkte uren worden aangemerkt, dan is de regeling bij de Opdrachtgever voor reizen of reistijd niet van toepassing. Zowel de Inlenersbeloning alsmede de vergoeding van reizen en reistijd, indien en voor zover aanwezig bij Opdrachtgever, worden doorbelast aan de Opdrachtgever in het Opdrachtgeverstarief.
4. De Opdrachtgever stelt Flexible Payrolling B.V. tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.



Indien de Opdrachtgever de voornoemde verplichting niet naleeft, komt dit geheel voor rekening en risico van Opdrachtgever en is Opdrachtgever jegens Flexible Payrolling B.V. schadeplichtig.

5. De beloning van de Uitzendkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
6. Het door de Opdrachtgever aan Flexible Payrolling B.V. verschuldigde Opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop Flexible Payrolling B.V. op grond van de Opdracht aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de Uitzendkracht werkelijk gewerkte uren.
7. Indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk door de Uitzendkracht uitgeoefende functie, zal de Opdrachtgever onverwijld aan Flexible Payrolling B.V. de juiste functieomschrijving verschaffen. Indien vervolgens naar het oordeel van Flexible Payrolling B.V. de Uitzendkracht niet kwalificeert voor die andere functie, dan is Flexible Payrolling B.V. gerechtigd de Terbeschikkingstelling te beëindigen en in vervanging te voorzien. Voorts zal Flexible Payrolling B.V. de beloning van de (vervangende) Uitzendkracht aan de hand van de nieuwe functieomschrijving (opnieuw) vaststellen. Het Opdrachtgeverstarief wordt dienovereenkomstig aangepast. Het gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief is verschuldigd vanaf het moment dat de Uitzendkracht aanspraak heeft op de aangepaste beloning.
8. Wijziging van functie en/of substantiële wijzigingen in het takenpakket van de Uitzendkracht door de Opdrachtgever, kan slechts na uitdrukkelijke toestemming van Flexible Payrolling B.V.. Indien Flexible Payrolling B.V. daartoe toestemming geeft, wordt in voorkomend geval de beloning opnieuw vastgesteld aan de hand van de functieomschrijving en de overige inlichtingen die de Opdrachtgever ter zake dient te verstrekken. Het Opdrachtgeverstarief wordt dienovereenkomstig gewijzigd. De Opdrachtgever is dat tarief vanaf de uitoefening van de nieuwe functie aan Flexible Payrolling B.V. verschuldigd.
9. De functie en/of inschaling kan tijdens de Opdracht worden gewijzigd, indien de Uitzendkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de Inlenersbeloning. Indien als gevolg hiervan sprake is van een hogere beloning, corrigeert Flexible Payrolling B.V. het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. Het gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief is verschuldigd vanaf het moment dat de Uitzendkracht aanspraak heeft op de aangepaste beloning.
10. Flexible Payrolling B.V. past de Inlenersbeloning toe, indien zij daar op grond van de wet en of de toepasselijke CAO toe gehouden is, dan wel indien dit met de Uitzendkracht en/of de Opdrachtgever overeengekomen werd. De Opdrachtgever dient Flexible Payrolling B.V. tijdig te voorzien van volledige informatie over alle elementen van de Inlenersbeloning. In de beloning en het Opdrachtgeverstarief worden alle bij de Opdrachtgever geldende elementen (waaronder ook eventueel kosten woon-werkverkeer van de Uitzendkracht) van de Inlenersbeloning meegenomen. Indien de Inlenersbeloning na de eerste dag van de Terbeschikkingstelling wordt toegepast, wordt het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig gewijzigd.
11. Flexible Payrolling B.V. is voorts gerechtigd het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de overeenkomst aan te passen, indien de kosten voor de Uitzendkracht stijgen als gevolg van wijzigingen in de wet- en regelgeving (waaronder fiscale en sociale wet- en regelgeving), wijzigingen van de CAO of de daarbij vastgestelde lonen, wijziging van de bij de Opdrachtgever geldende CAO of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarin vastgestelde lonen, (periodieke) loonsverhogingen, (eenmalig) verplichte uitkeringen e.d..
12. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of (feest)dagen en/of verschoven uren worden beloond conform de toepasselijke CAO of, indien van toepassing, de Inlenersbeloning. Dit wordt aan de Opdrachtgever doorberekend.



Artikel 12. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Uitzendkracht bij de uitoefening van leiding en 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 Opdrachtgever behoudens toestemming niet toegestaan de Uitzendkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor, het onder leiding en toezicht van deze derde, te verrichten van werkzaamheden. Onder derde wordt mede verstaan een (rechts)persoon waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De Opdrachtgever kan de Uitzendkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Flexible Payrolling B.V. en de Uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de Uitzendkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is **slechts** mogelijk voor bepaalde tijd onder de voorwaarden dat de Opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én de tewerkstelling schriftelijk is overeengekomen met Flexible Payrolling B.V. en met de Uitzendkracht.
5. De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht 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 Opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Flexible Payrolling B.V. verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 13. Arbeidsomstandigheden

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

1. De Opdrachtgever is jegens de Uitzendkracht en Flexible Payrolling B.V. verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, 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 Uitzendkracht en aan Flexible Payrolling B.V. 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 Uitzendkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de Uitzendkracht 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 bedrijfsongeval of de beroepsziekte zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het bedrijfsongeval of de beroepsziekte het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter



voorkoming van het bedrijfsongeval dan wel de beroepsziekte. De Opdrachtgever informeert Flexible Payrolling B.V. zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

4. De Opdrachtgever zal aan de Uitzendkracht alle schade vergoeden die de Uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Opdrachtgever daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het BW.
5. De Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Flexible Payrolling B.V. verstrekt de Opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 14. Aansprakelijkheid

1. Flexible Payrolling B.V. draagt geen enkele aansprakelijkheid voor schaden en verliezen, die door haar beschikbaar gestelde werknemer mocht veroorzaken aan derden of de Opdrachtgever zelf (opdrachtgevers wordt geadviseerd hun WA-verzekering ter zake aan te passen). De beschikbaar gestelde werknemers werken onder leiding, zeggenschap en toezicht van de inlener. Ook de werknemers van Flexible Payrolling B.V. dragen geen enkele aansprakelijkheid voor schade en verliezen als hiervoor bedoeld.
2. Opdrachtgevers zijn gehouden Flexible Payrolling B.V. alsook haar werknemers ter zake volledig te vrijwaren. Opdrachtgevers zijn gehouden er zorg voor te dragen dat gebouwen, installaties, werktuigen en andere bedrijfsmiddelen voldoen aan de wettelijke voorschriften, o.a. inzake gezondheid, veiligheid en arbeidsomstandigheden en zonodig beschermende kleding beschikbaar te stellen.
3. Opdrachtgevers zijn gehouden Flexible Payrolling B.V. ter zake van aanspraken van de ter beschikking gestelde werknemers op grond van deze wettelijke voorschriften uitdrukkelijk te vrijwaren. Evenmin is Flexible Payrolling B.V. aansprakelijk voor eventuele verbintenissen die de door haar ter beschikking gestelde werknemers zijn aangegaan of op welke andere wijze voor hen zijn ontstaan jegens de Opdrachtgever of jegens welke derde dan ook.
4. De Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten niet of ondeugdelijk nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Flexible Payrolling B.V.. 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, opdrachten en/of overige overeenkomsten is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 15. Opdrachtgeverstarief

1. Het door de Opdrachtgever aan Flexible Payrolling B.V. verschuldigde Opdrachtgeverstarief wordt berekend over de door de Uitzendkracht gewerkte uren en/of over de uren waarop Flexible Payrolling B.V. op grond van de algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten aanspraak heeft. Het Opdrachtgeverstarief wordt berekend aan de hand van de van toepassing zijnde toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Flexible Payrolling B.V. verschuldigd is aan de Uitzendkracht. Over het Opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Flexible Payrolling B.V. is 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 ABU 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 ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO 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.
3. Indien de Opdrachtgever niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief ingevolge lid 2 en/of artikel 11, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
 4. Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door Flexible Payrolling B.V. zo spoedig mogelijk aan de Opdrachtgever bekendgemaakt en schriftelijk aan de Opdrachtgever bevestigd.
 5. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de beloning te laag is vastgesteld, is Flexible Payrolling B.V. gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning vast te stellen en het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. Flexible Payrolling B.V. kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door Flexible Payrolling B.V. zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 16. Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de Opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording doorgaans wekelijks met inachtneming van deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten. Flexible Payrolling B.V. is daarbij gerechtigd elektronisch te factureren.
2. Indien geen wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de Opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren. De Opdrachtgever en Flexible Payrolling B.V. 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 Uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Uitzendkracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte kosten.
4. Indien de Opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, zorgt hij ervoor dat Flexible Payrolling B.V. aansluitend aan de door de Uitzendkracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Flexible Payrolling B.V. wordt verstrekt.
5. Alvorens de Opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert, geeft hij de Uitzendkracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de Uitzendkracht de in de



tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Flexible Payrolling B.V. gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Uitzendkracht, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.

6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de Uitzendkracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de Opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de Uitzendkracht bij Flexible Payrolling B.V. ingeleverde declaratieformulier en het door de Opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de Uitzendkracht bij Flexible Payrolling B.V. ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de Opdrachtgever.

Artikel 17. Informatieplicht Opdrachtgever

1. Teneinde Flexible Payrolling B.V. in staat te stellen een voor de arbeid gekwalificeerde Uitzendkracht te werven/selecteren, alsmede de Uitzendkracht correct te belonen en te informeren, dient de Opdrachtgever, in ieder geval, doch niet uitsluitend, voor het sluiten van de Opdrachtovereenkomst, de navolgende informatie aan Flexible Payrolling B.V. te verstrekken, al dan niet na overleg met de Flexible Payrolling B.V.:
 - de CAO die de Opdrachtgever bij zijn arbeidsovereenkomsten in acht moet nemen, alsmede (bij gebreke van een CAO of in aanvulling daarop) bij de Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen die voor de arbeidsverhouding tussen Flexible Payrolling B.V. en de Uitzendkracht relevant zijn;
 - eventueel op grond van die CAO toe te passen Vakkrachtenregeling;
 - de toepasselijke Inlenersbeloning;
 - functiebeschrijving, de aard van de werkzaamheden en de functie-eisen, waaronder de vereiste mate van zelfstandigheid;
 - arbeidsduur (aantal door de Uitzendkracht te werken uren per tijdseenheid);
 - vereiste (beroeps)kwalificaties;
 - arbeids- en rusttijden;
 - beoogde looptijd van de Opdracht;
 - arbeidsomstandigheden;
 - mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan;
 - veiligheidsvoorschriften;
 - kwaliteits- en hygiëneregelingen;
 - de normale arbeidsduur binnen de onderneming van de Opdrachtgever;
 - eventuele verplichte vrije dagen, collectieve vakanties en bedrijfssluitingen;
 - eventuele binnen de onderneming van de Opdrachtgever geldende arbeidsreglementen en/of gedragsregels en/of andere voor de Uitzendkracht relevante regels.
2. Indien Flexible Payrolling B.V. een ten behoeve van de informatieverstrekking ontwikkeld formulier hanteert, is de Opdrachtgever gehouden dit formulier te gebruiken en verklaart Opdrachtgever hiermee dat hetgeen op het formulier is vermeld correct is.
3. Indien bepaalde gegevens nog niet beschikbaar zijn voor het sluiten van de Opdrachtovereenkomst, draagt de Opdrachtgever er zorg voor dat de gegevens in elk geval zo tijdig zijn aangeleverd bij Flexible Payrolling B.V. dat deze dit contractueel kan inpassen in de rechtsverhouding met de Uitzendkracht.
4. Indien en voor zover Flexible Payrolling B.V. direct of indirect schade lijdt wegens onvolledige en/of onjuiste informatie van de zijde van de Opdrachtgever dan wel het niet tijdig aanleveren dan wel onjuiste informatie (over onder meer doch niet uitsluitend de inlenersbeloning en de functies), dan is de Opdrachtgever gehouden deze schade, met inbegrip van de alle daadwerkelijke kosten voor juridische bijstand, volledig aan Flexible Payrolling B.V. te vergoeden. De Opdrachtgever zal Flexible Payrolling B.V. in voorkomend geval dienaangaande vrijwaren.



Artikel 18. Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid Flexible Payrolling B.V.

1. Flexible Payrolling B.V. is gehouden zich in te spannen om de Opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover Flexible Payrolling B.V. deze verplichting niet nakomt, is Flexible Payrolling B.V. gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende schade van de Opdrachtgever, mits de Opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade, een schriftelijke klacht ter zake indient bij Flexible Payrolling B.V. en daarbij aantoonst dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Flexible Payrolling B.V..

Artikel 19. Betaling en gevolgen wanbetaling

1. De Opdrachtgever is te allen tijde gehouden elke door Flexible Payrolling B.V. ingediende factuur voor verrichte diensten of geleverde goederen te voldoen binnen 14 dagen na verzending van die factuur, tenzij anders overeengekomen. In het aantal aan de Opdrachtgever toe te rekenen werkuren zijn begrepen de door Flexible Payrolling B.V. op grond van geldende arbeidsvoorwaarden aan de betrokken werknemer te verlonen arbeidsuren. Daarnaast kunnen eventuele reis- en verblijfskosten in de factuur worden opgenomen.
2. Korting of compensatie door de Opdrachtgever is nimmer toegestaan.
3. Betaling dient uitsluitend te geschieden aan Flexible Payrolling B.V.. Iedere betaling niet aan Flexible Payrolling B.V., dus ook betalingen aan werknemers/Uitzendkrachten van Flexible Payrolling B.V. zijn van onwaarde en bevrijden de Opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichtingen jegens Flexible Payrolling B.V.. Indien een factuur niet binnen de genoemde betalingstermijn is voldaan wordt de Opdrachtgever na verloop van die termijn een rente van 1% per maand of gedeelte van deze maand in rekening gebracht, zonder dat ingebrekestelling noodzakelijk zal zijn.
4. Flexible Payrolling B.V. is te allen tijde gerechtigd van de Opdrachtgever een bankgarantie te eisen ter zekerstelling van door de Opdrachtgever aan Flexible Payrolling B.V. reeds verschuldigde of toekomstig verschuldigde bedragen. Blijft de Opdrachtgever in gebreke met correcte betaling van het door hem verschuldigde en/of afgifte van de geëiste bankgarantie, dan is Flexible Payrolling B.V. gerechtigd te weigeren Uitzendkrachten ter beschikking te stellen c.q. nog langer ter beschikking te stellen, zonder dat zij door de Opdrachtgever aansprakelijk kan worden gesteld voor welke schaden dan ook, uit deze weigering voortvloeiende.
5. Reclames omtrent door Flexible Payrolling B.V. verzonden facturen dienen binnen acht dagen na verzending door Flexible Payrolling B.V. te zijn ontvangen. Reclames omtrent het aantal in rekening gebrachte uren zijn uitsluitend mogelijk bij overlegging van een tijdverantwoordingsformulier dat de te werk gestelde werknemer desgevraagd aan de Opdrachtgever dient te verstrekken. Reclames welke Flexible Payrolling B.V. na de hiervoor genoemde termijn ontvangt kunnen niet meer in behandeling worden genomen. De Opdrachtgever verliest bij het verstrijken van deze termijn zijn rechten.
6. Indien de Opdrachtgever in gebreke blijft of in verzuim is in de (tijdige) nakoming van zijn verplichtingen, komen alle redelijke kosten ter verkrijging van voldoening buiten rechte voor zijn rekening. In ieder geval is Opdrachtgever alsdan 15% incassokosten, berekend over de vordering in hoofdsom, verschuldigd. Indien Flexible Payrolling B.V. hogere kosten heeft gemaakt, welke redelijkerwijs noodzakelijk waren, komen ook deze voor vergoeding in aanmerking.



Artikel 20. Gegevens en vrijwaring

1. Indien en voor zover Flexible Payrolling B.V. direct of indirect schade lijdt doordat de door Opdrachtgever verstrekte gegevens en/of informatie onjuist zijn is Opdrachtgever gehouden die schade volledig aan Flexible Payrolling B.V. te vergoeden.

Artikel 21. Intellectuele en industriële eigendom

1. Flexible Payrolling B.V. zal de Uitzendkracht op verzoek van de Opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde –voor zover nodig en mogelijk- te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Uitzendkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Opdrachtgever. Indien Flexible Payrolling B.V. in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Uitzendkracht of anderszins kosten dient te maken, is de Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Flexible Payrolling B.V..
2. Het staat de Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Uitzendkracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 van dit artikel bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Opdrachtgever informeert Flexible Payrolling B.V. over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Flexible Payrolling B.V..
3. Flexible Payrolling B.V. is jegens de Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de Uitzendkracht verbeurt of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de Uitzendkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 22. Geheimhouding

1. Flexible Payrolling B.V. 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 voor zover- verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Flexible Payrolling B.V. zal op verzoek van de Opdrachtgever de Uitzendkracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de Uitzendkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de Opdrachtgever vrij om de Uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Opdrachtgever informeert Flexible Payrolling B.V. over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/ overeenkomst aan Flexible Payrolling B.V..
4. Flexible Payrolling B.V. is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de Uitzendkracht.

Artikel 23. Bijzondere verplichtingen met betrekking tot identiteit en verwerking persoonsgegevens

1. De Opdrachtgever aan wie door Flexible Payrolling B.V. een Uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld, verifieert en stelt de identiteit vast van de Uitzendkracht, op de eerste dag van de ter beschikkingstelling, conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, waaronder begrepen doch niet beperkt tot de Wet arbeid vreemdelingen (WAV), de Wet op de loonbelasting en de Wet op de



identificatieplicht. Tevens zal de Opdrachtgever voldoen aan de op de hem deswege rustende administratie-en bewaarplichten.

2. Ter zake vreemdelingen verklaart de Opdrachtgever zich uitdrukkelijk bekend met de WAV, onder meer inhoudende dat de Opdrachtgever bij aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document bedoeld in artikel 1 sub 1 tot en met 3 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van dit document, stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. Flexible Payrolling B.V. is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de WAV aan de Opdrachtgever wordt opgelegd.
3. De Opdrachtgever verklaart zich nadrukkelijk bekend met de geldende wet- en regelgeving aangaande de verwerking van persoonsgegevens zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Flexible Payrolling B.V. en de Opdrachtgever zullen elkaar in staat stellen voornoemde wetgeving te kunnen naleven. De Opdrachtgever zal de via Flexible Payrolling B.V. verkregen persoonsgegevens in ieder geval slechts gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verkregen, zelfs niet wanneer deze in een zodanige vorm zijn gebracht zodat deze niet tot natuurlijke personen herleidbaar zijn, zal deze niet langer bewaren dan conform wet- en regelgeving toegestaan en zal zorgen voor een adequate beveiliging van deze persoonsgegevens.
4. Indien sprake is van een data lek in de zin van de AVG spreken partijen met elkaar af dat onverwijld, binnen 24 uur na ontdekking door Opdrachtgever aan Flexible Payrolling B.V. zal worden gemeld.
5. Alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens zal Opdrachtgever als de verwerkingsverantwoordelijke, na het ontdekken van een mogelijk data lek, enige tijd mogen nemen voor nader onderzoek teneinde een onnodige melding te voorkomen. De termijn voor het melden begint te lopen op het moment dat de verwerkingsverantwoordelijke of een verwerker op de hoogte raakt van een incident dat mogelijk onder de meldplicht Datalekken valt. Partijen zullen ervoor zorg dragen dat zonder onnodige vertraging, en niet later dan 72 uur na de ontdekking, een melding worden gedaan aan de Autoriteit Persoonsgegevens, tenzij op dat moment inmiddels uit onderzoek is gebleken dat het incident niet onder de meldplicht Datalekken valt. Hierbij is het belangrijk dat partijen overleg met elkaar hebben gehad alvorens de melding wordt gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.
6. Indien melding wordt gedaan van het data lek door Opdrachtgever aan betrokkene, dient vooraf Flexible Payrolling B.V. worden geïnformeerd en overleg plaats te vinden. In de kennisgeving aan de betrokkene dient in ieder geval te worden vermeld:
 - de aard van de inbreuk;
 - de instanties waar de betrokkene meer informatie over de inbreuk kan krijgen (contactgegevens); en
 - de maatregelen die zijn aanbevolen om de negatieve gevolgen van de inbreuk te beperken.

Artikel 24. Bejegening Uitzendkracht

1. Opdrachtgever en Flexible Payrolling B.V. zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook. Opdrachtgever en Flexible Payrolling B.V. zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen of mee te laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de opdracht, en bij de selectie en de behandeling van Uitzendkrachten.
2. Opdrachtgever is bekend met de Klokkenluiderswet en waarborgt dat de Uitzendkracht op de gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot de klokkenluidersregeling indien de Opdrachtgever een dergelijke regeling kent of op hem van toepassing is.



3. Indien de Opdrachtgever een klachtenregeling kent met betrekking tot de bejegening van werknemers, zal hij waarborgen dat de Uitzendkracht op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot deze klachtenregeling. Het gaat hierbij enkel om klachten die niet het werkgeverschap van Flexible Payrolling B.V. betreffen. Dit alles, voor zover er geen wettelijke verplichtingen anderszins bestaan.

Artikel 25. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

1. De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna Waadi genoemd) en zorgt dat uitzendkrachten gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
2. De Opdrachtgever, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Waadi en zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de Uitzendkracht, opdat deze dezelfde kansen op een arbeids- overeenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van die onderneming.
3. De Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 Waadi. Het is Flexible Payrolling B.V. niet toegestaan medewerkers ter beschikking te stellen aan de Opdrachtgever of in het gedeelte van de onderneming van Opdrachtgever waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. De Opdrachtgever zal Flexible Payrolling B.V. tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder doch niet uitsluitend een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting. De Opdrachtgever zal in de uitvoering van zijn toezicht en leiding over de Uitzendkracht uitdrukkelijk geen opdrachten aan de Uitzendkracht verstrekken waardoor artikel 10 Waadi zal worden overtreden. Zoals, maar niet beperkt tot, het door Uitzendkrachten laten uitvoeren van werkzaamheden die normaliter worden uitgevoerd door werknemers die op dat moment deelnemen aan de collectieve acties.

Artikel 26. Verbod overname personeel

1. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan om de gedetacheerde/Uitzendkracht binnen het overeengekomen aantal gewerkte uren rechtstreeks in dienst te nemen dan wel op enige wijze invloed uit te (doen) oefenen op de gedetacheerde/Uitzendkracht teneinde dit te bewerkstelligen en/of - in welke vorm dan ook - medewerking te (doen) verlenen aan het in dienst treden van de gedetacheerde/Uitzendkracht bij een derde, zijnde een aan de Opdrachtgever gelieerde onderneming of een onderneming die gelijke diensten levert als Flexible Payrolling B.V..
2. Indien de Opdrachtgever met de aan hem door Flexible Payrolling B.V. ter beschikking gestelde of voorgestelde gedetacheerde/Uitzendkracht rechtstreeks een arbeidsverhouding wil aangaan voordat de terbeschikkingstelling tot stand komt, dient de Opdrachtgever Flexible Payrolling B.V. daarvan onverwijld, schriftelijk in kennis te stellen. Ingeval de Opdrachtgever niet aan deze verplichting voldoet, verbeurt hij aan Flexible Payrolling B.V. een dadelijk opeisbare en niet voor rechterlijke matiging vatbare boete van €4.500,00 (zegge: vierduizend vijfhonderd euro) per overtreding. Partijen zullen na kennisgeving in overleg treden teneinde de wens van de Opdrachtgever te bespreken. Bij toestemming moet Opdrachtgever in elk geval een nader overeen te komen bedrag aan Flexible Payrolling B.V. voldoen.
3. Het in het voorgaande lid bepaalde geldt eveneens indien de Opdrachtgever binnen 12 maanden na



beëindiging van de terbeschikkingstelling de voormalig gedetacheerde/Uitzendkracht rechtstreeks of via derden benadert en een dienstverband aangaat.

4. Na 1500 gewerkte uren is de Opdrachtgever vrij om de Uitzendkracht kosteloos een dienstverband aan te bieden. Tenzij partijen anders schriftelijk overeengekomen.
5. Wanneer de gedetacheerde zelf pogingen in het werk stelt om voor of via de Opdrachtgever werkzaamheden te gaan verrichten, anders dan in dienst van Flexible Payrolling B.V. en binnen het overeengekomen aantal gewerkte uren, dient de Opdrachtgever Flexible Payrolling B.V. hiervan eveneens onverwijld, schriftelijk in kennis te stellen. Ingeval de Opdrachtgever niet aan deze verplichting voldoet, verbeurt hij aan Flexible Payrolling B.V. een dadelijk opeisbare en niet voor rechterlijke matiging vatbare boete van € 4.500,00 per overtreding.
6. De in dit artikel opgenomen boetebedragen zijn dadelijk en ineens opeisbaar zonder dat enige rechterlijke tussenkomst is vereist.

Artikel 27. Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement te Roermond.

Artikel 28. Slotbepaling

1. Indien één of meer bepalingen van deze algemene voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de overige bepalingen in de algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten 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.