



Postbus 11766, 1001 GT Amsterdam  
Bezoekadres Leidsestraat 61-1  
T 020 – 845 10 74, F 020 – 810 02 30  
info@onepayroll.nl

**One Payroll BV**

Van Lanschot 22.57.61.602  
Kamer van Koophandel 511 120 94

**One Uitzendbureau BV**

Van Lanschot 22.57.61.718  
Kamer van Koophandel 511 123 29



## Algemene Voorwaarden One Payroll

## **Algemene Voorwaarden One Payroll**

### **Artikel 1**

#### **Toepasselijkheid**

Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen en overeenkomsten van One Payroll B.V. en One Uitzendbureau B.V., hierna ook gezamenlijk te noemen: One Payroll. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig, indien en voor zover One Payroll die afwijking schriftelijk heeft bevestigd. Tevens zijn deze Algemene Voorwaarden van toepassing op Opdrachtbevestigingen ontvangen van derden ten behoeve van het daarmee samenhangende facturatie traject.

### **Artikel 2**

#### **Definities**

In deze Algemene Voorwaarden en de Inleenovereenkomst gelden de volgende definities:

- a. Payrolling: het door One Payroll aangaan van een arbeidsrelatie met (nieuwe) medewerkers van de inlener onder gelijktijdige ter beschikkingstelling van de betreffende medewerkers aan de inlener.
- b. De inlener: de organisatie (Of de Opdrachtgever zoals nader omschreven in lid c.) waaraan One Payroll arbeidskrachten cq. ZZP'ers ter beschikking stelt op basis van de Inleenovereenkomst of de Opdrachtbevestiging.
- c. Indien er sprake is van het doorlenen van Zelfstandigen Zonder Personeel of het uitvoeren van het facturatie traject dan dient 'Inleenovereenkomst' zoals genoemd in deze voorwaarden te worden gelezen als 'Opdrachtbevestiging' en 'Inlener' als Opdrachtgever evenals alle daaraan verbonden consequenties. Ter aanvulling: (onderdelen van) Artikelen die betrekking hebben op het verlonen van personeel zijn niet van toepassing.

### **Artikel 3**

#### **Beëindiging van de inleenovereenkomst en/of de arbeidsrelatie met een medewerker**

De inleenovereenkomst eindigt onverwijld wegens ontbinding vanaf het tijdstip dat One Payroll de ontbinding van de inleenovereenkomst inroept, omdat de inlener in verzuim is met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de inleenovereenkomst en de daaraan verbonden voorwaarden of in staat van faillissement is verklaard of aan inlener surséance van betaling is verleend, of er sprake is van (vermoedelijke) insolventie. Indien One Payroll van dit recht op onverwijld ontbinding en beëindiging van de inleenovereenkomst gebruik maakt, laat dit onverlet het recht van One Payroll volledige schadevergoeding inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand te vorderen van de inlener.

### **Artikel 4**

#### **Verhoging van het inlenertarief als gevolg van loon-, lasten- en/of algemene kostenverhogingen**

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

**Artikel 5****Betaling en gevolgen wanbetaling**

- a. De inlener is te allen tijde gehouden elke door One Payroll ingediende nota conform de afspraken in de inleenovereenkomst te voldoen.
- b. Uitsluitend betalingen aan One Payroll zelf werken bevrijdend. Betalingen aan medewerkers of het verstrekken van voorschotten aan medewerkers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor Schulddeging of Schuldvergelijking.
- c. Indien een nota van One Payroll niet binnen 14 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 0,5 % per kalenderweek, een gedeelte van een week voor een volle week gerekend. Bij (inleen)overeenkomst kan van de bovengenoemde betaaltermijn onder voorwaarden schriftelijk worden afgeweken. Hierbij uitdrukkelijk opgemerkt dat dit de werking en de overige onderdelen van het in dit artikel gestelde niet aantast.
- d. De in het bezit van One Payroll zijnde kopie van de door One Payroll verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid der rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
- e. Reclames omtrent enige nota moeten binnen zeven kalenderdagen na de dag van verzending van de nota schriftelijk bij One Payroll zijn ingediend. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de inlener. Na deze termijn worden klachten niet meer in behandeling genomen en heeft de inlener zijn recht op reclame verwerkt. Een reclame doet niet af aan de betalingsverplichting.
- f. Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte - door wie ook verleend - komen geheel voor rekening van de inlener. De vergoeding ter zake van buitengerechtigde kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van € 113,45 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door One Payroll is ingeroepen respectievelijk de vordering door One Payroll ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de inlener verschuldigd zijn.

**Artikel 6****Algemene schadevergoeding**

Indien inlener één of meer van zijn verplichtingen voortvloeiende uit de inleenovereenkomst dan wel uit deze Algemene Voorwaarden dan wel uit het goed werkgeverschap, niet nakomt jegens One Payroll of de medewerker, is de inlener jegens One Payroll gehouden aan One Payroll te vergoeden alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand), die daaruit voor One Payroll direct dan wel indirect voortvloeien, zonder dat ingebrekestelling nodig is. Deze bepalingen laten onverlet het recht van One Payroll eventuele andere vorderingen tegen de inlener in te stellen, waaronder de vordering tot nakoming, en om andere rechtsmaatregelen te nemen, zoals het inroepen van ontbinding. Het hiervoor in dit artikel bepaalde is van algemene gelding zowel ten aanzien van voorwaarden waarbij de schadevergoedingsplicht van inlener reeds afzonderlijk is geregeld, als bij voorwaarden waarbij dit niet het geval is.

**Artikel 7****Strekking voorwaarden**

Indien één of meer bepalingen van de inleenovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden niet rechtsgeldig blijken te zijn of rechtens niet blijken te kunnen worden toegepast, zullen de Inleenovereenkomst en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen, die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen door One Payroll worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen, zodanig dat die vervangende bepalingen wel rechtsgeldig zijn.

**Artikel 8**Arbo, veiligheid, arbeidstijden en aansprakelijkheid

- a. De werktijden, het aantal arbeidsuren en de rusttijden van de medewerkers zullen met inachtneming van de individuele arbeidsovereenkomst niet meer c.q. minder zijn dan wettelijk (onder meer de Arbeidstijdenwet) toegestaan is.
- b. De inlener verklaart verantwoordelijk te zijn voor een correcte toepassing van de zogenaamde Arbo-wetgeving (o.a. het maken van een Risico/inventarisatie/evaluatie en het overhandigen daarvan aan de medewerkers) en overige wetgeving- en regelgeving en rechtspraak betrekking hebbende op veiligheid. Indien een ingeleende medewerker schade lijdt als gevolg van een bedrijfsongeval, een beroepsziekte of anderszins, is de inlener verplicht deze schade te vergoeden. In geval van arbeidsongeschiktheid en daaruit volgende een betalingsverplichting, is One Payroll verplicht ziekengeld te betalen.
- c. One Payroll is niet aansprakelijk voor schade die medewerkers mogelijksterwijs toebrengen aan zichzelf en/of collega's (bijvoorbeeld in geval van een verkeersongeval), de inlener of derden en is evenmin aansprakelijk voor verbintenissen die de medewerkers zijn aangegaan.
- d. De inlener is aansprakelijk voor schade die ontstaat uit een niet correcte naleving van het hierboven gestelde onder a, b en c, tenzij er bij de medewerkers c.q. One Payroll sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De inlener vrijwaart One Payroll voor elke aansprakelijkheid die mogelijksterwijs voortvloeit uit het hierboven gestelde. De inlener zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in lid a, b, c en d.
- e. Indien van overheidswege wordt bepaald dat de werkgever/ inhoudingsplichtige/ betalingsplichtige het aantal te verwerken uren dient aan te passen is One Payroll gerechtigd dit aantal uren in rekening te brengen bij de inlener. De inlener is te allen tijde verantwoordelijk voor de inroostering en de bepaling van het aantal in te lenen uren en vrijwaart door ondertekening van de inleenovereenkomst One Payroll van enige aansprakelijkheid.

**Artikel 9**Werktijden

De Wet Flexibiliteit en Rechtszekerheid geeft aan dat er strakke afspraken over werktijden gemaakt moeten worden door de inlener en de medewerker. Wanneer:

- a. Een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen waarbij de tijdstippen waarop gewerkt moet worden niet vastliggen, of:
- b. De omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de medewerker 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.

**Artikel 10**

De Inlener is verplicht zich te gedragen conform de eisen van goed werkgeverschap in zijn relatie tot de aan hem ter beschikking gestelde werknemers. Dit houdt onder meer in, maar is niet beperkt tot, het niet belemmeren van de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.

**Artikel 11**Aanzegverplichting

De inlener verklaart op de hoogte te zijn van de aanzegverplichting als bedoeld in artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek. De Inlener is verplicht om minimaal zes weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst van de flexwerker aan te geven of hij de Opdracht wenst te verlengen. In geval van niet (tijdige) nakoming van deze verplichting zal de flexwerker door One Payroll worden aangezegd en zullen de eventuele gevolgen van niet (tijdige) aanzegging voor rekening van de inlener komen.

**Artikel 12**Beëindiging relatie inlener – medewerker

- a. In overeenstemming met de in artikel 2 van de inleenovereenkomst geformuleerde doelstelling, gelden de volgende regels bij het opzeggen door de inlener van de relatie met een of meer werknemers. One Payroll en de inlener zullen de in Nederland geldende wet- en regelgeving in acht nemen inzake het beëindigen van dienstverbanden. Dit impliceert onder meer dat One Payroll, indien noodzakelijk, de nodige maatregelen zal nemen gericht op beëindiging van het dienstverband (zoals een ontslagvergunning aanvragen dan wel het indienen van een ontbindingsverzoek bij de Kantonrechter), mits bij ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden het anciënniteitsbeginsel 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 en voldoende is gedaan aan de scholing van de werknemer (bevattende documenten, bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, waaruit blijkt dat de medewerker daadwerkelijk niet goed functioneert). Ook in overige gevallen van een beëindiging van de relatie dient de van toepassing zijnde wet- en regelgeving door One Payroll en de inlener correct toegepast te worden. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de (arbeids)relatie niet door de inlener opgezegd worden.
- b. Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, doch is tussentijds niet opzegbaar. Dit impliceert dat de inlener de relatie gedurende de looptijd niet kan beëindigen. Gedurende de opzegtermijn (bij een contract voor onbepaalde tijd) of de resterende looptijd van het contract voor bepaalde tijd kan de medewerker blijven werken. Indien dat niet het geval is (er is bijv. geen werk meer of de medewerker is ziek) wordt hetgeen door de inlener gedurende de opzegtermijn moet worden betaald, berekend aan de hand van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken. De beëindiging van de relatie tussen medewerker en inlener dient onverwijld schriftelijk meegedeeld te worden aan One Payroll.

- c. Wanneer medewerkers hetzelfde werk blijven verrichten, maar formeel van werkgever veranderen, kan er sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat geval wordt het arbeidsverleden van de medewerker meegeteld bij het bepalen van zijn rechtspositie (inclusief opzegtermijn). Opvolgend werkgeverschap kan van toepassing zijn in het kader van het afsluiten van deze inleenovereenkomst. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap en de inlener binnen een jaar na aanvang van het inlenen van de betreffende medewerker besluit de arbeidsrelatie te verbreken, dan is de inlener aansprakelijk voor de eventuele kosten die voortvloeien uit het opzeggen van de arbeidsrelatie.
- d. Indien de medewerker de arbeidsrelatie met One Payroll opzegt met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, is One Payroll niet langer in staat de betreffende medewerker ter beschikking te stellen aan de inlener en komt dit niet voor rekening van One Payroll.
- e. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst verandert automatisch in een contract voor onbepaalde tijd als er sprake is van een keten van drie opeenvolgende arbeidscontracten, die steeds direct of binnen een periode van zes maanden elkaar opvolgen. Hetzelfde geldt als de opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten samen langer duren dan 24 maanden en de arbeidsovereenkomsten direct na elkaar volgen of met tussenpozen van maximaal zes maanden.
- f. One Payroll en de inlener zijn gerechtigd de inleenovereenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden (zie artikel 9 van de Inleenovereenkomst). 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. Op de dag waarop de schriftelijke opzegging heeft plaatsgevonden (zie artikel 3) c.q. de dag waarop de inleenovereenkomst is ontbonden c.q. de dag waarop de onderneming wordt overgedragen aan een derde (koper) is de inlener verplicht een arbeidsovereenkomst aan te bieden aan alle medewerkers die op de dag waarop de schriftelijke opzegging heeft plaatsgevonden, door One Payroll ter beschikking zijn gesteld aan de inlener (inclusief medewerkers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn). In dat geval is er sprake van opvolgend werkgeverschap en behouden de medewerkers hun opgebouwde rechten. Kosten die voortvloeien uit het feit dat medewerkers geen contract van de inlener aangeboden krijgen of anderszins in dienst blijven bij One Payroll, zijn voor rekening van de inlener.

### **Artikel 13**

#### Begeleiding vervangend werk

- a. Conform artikel 4 van de inleenovereenkomst is de inlener gerechtigd de arbeidsrelatie met een medewerker op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn. Indien de medewerker beschikt over een contract voor onbepaalde tijd, verplicht One Payroll zich de medewerker (extern) te begeleiden bij het vinden van passend vervangend werk. Gedurende de opzegtermijn is One Payroll gerechtigd 20 % van de arbeidstijd van de medewerker te reserveren voor deze begeleiding; deze uren zijn voor rekening van de inlener.
- b. Indien de inlener binnen een jaar na aanvang van het inlenen van de betreffende medewerker de arbeidsrelatie opzegt, is One Payroll gerechtigd de kosten (inclusief de loonkosten van de medewerker) die voortvloeien uit de deelname aan het (externe) begeleidingstraject te verhalen op de inlener.

### **Artikel 14**

#### Openstaande vakantiedagen c.q. vakantiegeld bij indienst- c.q. uitdiensttreding bij One Payroll

- a. Indien medewerkers op het moment van indiensttreding beschikken over bij de inlener opgebouwde vakantiedagen/-uren c.q. vakantiegeld worden deze door de inlener uitbetaald in de vorm van een eindafrekening, tenzij de inlener ervoor kiest om de openstaande vakantiedagen/uren ten behoeve van de medewerker te reserveren. Indien een medewerker in het laatste geval een snipperdag opneemt gaat dat ten koste van de reservering; de inlener vermeldt via de persoonlijke portal 'My One' dat er sprake is van een "gewerkte dag", waardoor de medewerker het hem toekomende loon ontvangt. De hiervoor vermelde handelswijze vindt plaats totdat er geen gereserveerde dagen/uren meer zijn. Vanaf dat moment maakt de medewerker gebruik van de reserveringen die hij/zij bij One Payroll heeft opgebouwd. Bij de inlener opgebouwd vakantiegeld wordt ten allen tijde door de inlener uitbetaald op het moment dat de medewerker uit dienst treedt bij de inlener en in dienst treedt bij One Payroll.
- b. Indien een medewerker bij One Payroll uit dienst treedt, worden opgebouwde reserveringen (vakantiedagen en vakantiegeld) bij de eindafrekening uitbetaald. Dit geldt ook indien de medewerker (wederom) bij de inlener in dienst treedt.

### **Artikel 15**

#### Forumkeuze

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