

Algemene Voorwaarden One Payroll

Algemene Voorwaarden One Payroll (september 2015)

Artikel 1 : Toepasselijkheid

- a. 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, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven).
- b. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig, indien en voor zover One Payroll die afwijking schriftelijk heeft bevestigd.
- c. One Payroll is gerechtigd tot eenzijdige wijziging van de Algemene Voorwaarden, indien daartoe aanleiding bestaat en hierbij de wettelijke verplichtingen omtrent het kunnen wijzigen van algemene voorwaarden in acht worden genomen. De wijzigingen die worden aangebracht in de Algemene Voorwaarden door One Payroll zullen jegens de Inlener gelden na schriftelijke kennisgeving van de wijziging aan de Inlener.
- d. In aanvulling op onderhavige Algemene Voorwaarden is steeds de meest recente versie van de Algemene Voorwaarden van toepassing van de ABU. Bij strijdigheid tussen de Algemene Voorwaarden van de ABU en de onderhavige Algemene Voorwaarden, prevaleren de Algemene Voorwaarden van One Payroll.

Artikel 2: Definities

In deze Algemene Voorwaarden hebben de hierna volgende termen de volgende definities, tenzij elders uitdrukkelijk anders is aangegeven:

- a. Terbeschikkingstelling: het door One Payroll aangaan van een arbeidsrelatie met (nieuwe) medewerkers van de Inlener onder gelijktijdige terbeschikkingstelling van de betreffende medewerkers aan de Inlener.
- b. Inlener: de organisatie waaraan One Payroll arbeidskrachten ter beschikking stelt op basis van de inleenovereenkomst of de plaatsingsbevestiging, ook wel de materiële werkgever genoemd
- c. plaatsingsbevestiging: de inleenovereenkomst die in fase A wordt aangegaan tussen One Payroll en de Inlener om de plaatsing van één medewerker bij de Inlener te bevestigen.
- d. Inleenovereenkomst: de overeenkomst die wordt aangegaan tussen One Payroll en de Inlener om de plaatsing van (een) medewerker(s) bij de Inlener te bevestigen.
- e. Medewerker: de natuurlijke persoon met wie One Payroll de arbeidsovereenkomst aangaat teneinde hem/haar ter beschikking te stellen aan de Inlener. Overal waar 'hem' of 'hij' vermeld staat kan tevens 'haar' of 'zij' gelezen worden.
- f. ABU cao: de collectieve arbeidsovereenkomst zoals gesloten door de Algemene Bond Uitzendondernemingen (hierna: ABU).
- g. Inleners-cao: de bij de Inlener van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst dan wel arbeidsvoorwaardenregeling dan wel huisreglement, mits de arbeidsvoorwaardenregeling dan wel huisreglement integraal ter beschikking is gesteld aan One Payroll.
- h. Overmacht: onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van One Payroll onafhankelijke omstandigheid die de nakoming van de inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging blijvend of tijdelijk verhindert en welke krachtens de wet dan wel de maatstaven van redelijkheid en billijkheid, niet voor rekening van One Payroll behoort te komen.

Artikel 3: Beëindiging van de inleenovereenkomst/plaatsingsbevestiging

- a. De inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging eindigt onverwijld wegens ontbinding vanaf het tijdstip dat One Payroll de ontbinding van de inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging inroept, omdat (zonder limitatief bedoeld te zijn):
 - de Inlener in verzuim is met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging en de daaraan verbonden voorwaarden; of
 - in staat van faillissement is verklaard;
 - aan Inlener surséance van betaling is verleend, of indien er sprake is van (vermoedelijke) insolventie en/of
 - de verzekeringsmaatschappij niet meer bereid is openstaande vorderingen van de Inlener te verzekeren.Indien One Payroll van dit recht op onverwijld ontbinding en beëindiging van de inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging 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 op de Inlener. Door de beëindiging van de plaatsingsbevestiging, eindigt eveneens de arbeidsovereenkomst tussen One Payroll en de medewerker die zich in fase A bevindt. Met betrekking tot de medewerker die zich in fase B bevindt geldt hetgeen is gesteld in dit artikel 4 sub b. Voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst in fase C geldt hetgeen is gesteld in dit artikel 4 sub c.
- b. One Payroll en de Inlener zijn gerechtigd de inleenovereenkomst op te zeggen met in achtneming van een opzegtermijn van drie (3) maanden. De opzegging door de Inlener kan echter niet plaatsvinden tegen een eerder gelegen datum dan de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. 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. Indien er voor één of meerdere individuele medewerkers sprake is van een langere opzegtermijn (zie artikel 4 van de inleenovereenkomst), eindigt de inleenovereenkomst op de dag waarop de langer durende opzegtermijn is versteken.

- c. Op de dag waarop de schriftelijke opzegging van de inleenovereenkomst heeft plaatsgevonden c.q. de dag waarop de inleenovereenkomst is ontbonden blijft op de Inlener de verplichting rusten om gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst de facturen omtrent de loondoorbetaling van de medewerker te voldoen.
- d. In geval van overdracht van de onderneming waar de medewerkers ter beschikking zijn gesteld, blijven de verplichtingen uit de inleenovereenkomst onverkort van kracht. Kosten die voortvloeien uit het feit dat medewerkers niet meer ter beschikking gesteld kunnen worden in de betreffende onderneming, zijn voor rekening van de Inlener (zie eveneens artikel 4 sub b en sub c van deze Algemene Voorwaarden). Het voorgaande geldt tenzij de verkrijger van de onderneming de terbeschikkingstelling van de betreffende medewerkers door middel van One Payroll voortzet.

Artikel 4 : Beëindiging relatie Inlener – medewerker

- a. De arbeidsovereenkomst met uitzendbeding in fase A eindigt bij beëindiging van de terbeschikkingstelling. De Inlener is verplicht tijdig mededeling te doen van het op handen zijnde einde van de uitzendovereenkomst dit op straffe van het betalen van een vergoeding conform artikel 14 van de ABU Cao.
- b. Met inachtneming van de in artikel 2 van de inleenovereenkomst geformuleerde doelstelling geldt met betrekking tot een arbeidscontract voor bepaalde tijd dat deze eindigt van rechtswege, doch tussentijds niet opzegbaar is. Dit impliceert dat de relatie gedurende de looptijd niet kan worden beëindigd. Gedurende de resterende looptijd van het contract voor bepaalde tijd kan de medewerker blijven werken. Indien dat niet het geval is wordt hetgeen door de Inlener gedurende de resterende looptijd moet worden betaald, berekend aan de hand van het aantal uren dat de Inlener diende af te nemen conform de inleenovereenkomst en bij gebreke daarvan conform het gemiddelde aantal gewerkte uren dat de medewerker in de praktijk heeft gewerkt. De beëindiging van de relatie tussen medewerker en Inlener dient onverwijld schriftelijk meegedeeld te worden aan One Payroll. Tot op het moment van de daadwerkelijke rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband blijven de op de Inlener rustende verplichtingen van kracht (zie eveneens artikel 3 van de Algemene Voorwaarden).
- c. Eveneens met in achtneming van de in artikel 2 van de inleenovereenkomst geformuleerde doelstelling, gelden de volgende regels indien de Inlener de relatie opzegt met een of meer medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. 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 bij het UWV dan wel het indienen van een ontbindingsverzoek bij de Kantonrechter), mits de geldende wet- en regelgeving in acht is genomen. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan het correct toepassen van het afspiegelingsbeginsel in geval van een ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, dat sprake is van een dringende reden in geval van een ontslag op staande voet en in geval van onvoldoende functioneren er een adequaat dossier is opgebouwd en voldoende is gedaan aan de scholing van de medewerker (bevattende documenten, bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, waaruit blijkt dat de medewerker daadwerkelijk niet goed functioneert). Gedurende de opzegtermijn (bij een contract voor onbepaalde tijd) kan de medewerker blijven werken. Indien dat niet het geval is wordt hetgeen door de Inlener gedurende de opzegtermijn moet worden betaald, berekend aan de hand van het aantal uren dat de Inlener diende af te nemen conform de inleenovereenkomst en bij gebreke daarvan conform het gemiddelde aantal gewerkte uren dat de medewerker in de praktijk heeft gewerkt. De beëindiging van de relatie tussen medewerker en Inlener dient onverwijld schriftelijk meegedeeld te worden aan One Payroll. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de (arbeids-)relatie niet door de Inlener opgezegd worden. Tot op het moment van de daadwerkelijke rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband blijven de op de Inlener rustende verplichtingen van kracht (zie eveneens artikel 3 van de Algemene Voorwaarden).
- d. Wanneer medewerkers hetzelfde werk blijven verrichten bij de materiële werkgever, maar formeel van werkgever veranderen, kan sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat geval wordt het arbeidsverleden van de medewerker meegeteld bij het bepalen van zijn rechtspositie (inclusief opzegtermijn c.q. aanzegtermijn). Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap en de 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.
- e. 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 komen de gevolgen hiervan niet voor rekening van One Payroll.

Artikel 5: Begeleiding vervangend werk

Bij beëindiging van het contract voor onbepaalde tijd van de medewerker, conform de eisen die hieraan gesteld worden op grond van deze Algemene Voorwaarden en het Nederlandse ontslagrecht en de inleenovereenkomst, 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. One Payroll is eveneens gerechtigd de kosten (inclusief de loonkosten van de medewerker) die voortvloeien uit de deelname aan het (externe) begeleidingstraject te verhalen op de Inlener.

Artikel 6: Aanzegverplichting

- a. De Inlener verklaart op de hoogte te zijn van de aanzegverplichting als bedoeld in artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. De Inlener is verplicht om minimaal zes weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst van de flexwerker aan te geven of hij de opdracht al dan niet 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.
- b. Vanaf het moment dat de medewerker is aangezegd conform hetgeen door de Inlener is aangegeven, is Inlener aansprakelijk voor de gevolgen van de daadwerkelijke nakoming van hetgeen de medewerker is aangezegd.

Artikel 7: Transitievergoeding

Indien de medewerker op grond van de geldende wet- en regelgeving recht heeft op de transitievergoeding, wordt dit doorbelast aan de Inlener voor de periode gedurende welke de medewerker bij de betreffende Inlener ter beschikking is gesteld.

Artikel 8: 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 9: Goed werkgeverschap

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

Artikel 10: Arbo, veiligheid, arbeidstijden en aansprakelijkheid

- a. De werktijden, het aantal uren 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 wet- 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 mogelijkerwijs toebrengen aan zichzelf en/of collega's (bijvoorbeeld bij een verkeersongeval), de Inlener of derden en is evenmin aansprakelijk voor verbintenissen die de medewerkers zijn aangegaan. One Payroll is evenmin aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van de medewerkers die niet blijken te voldoen aan de door Inlener gestelde eisen. Artikel 18

van de Algemene Voorwaarden van de ABU (met uitzondering van art.18.1) is dan ook niet van toepassing op de terbeschikkingstelling door One Payroll.

- 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 mogelijkerwijs 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 dan wel plaatsingsbevestiging One Payroll van enige aansprakelijkheid.

Artikel 11: Algemene schadevergoeding

Indien Inlener één of meer van zijn verplichtingen voortvloeiende uit de inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging 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 invoeren 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 12: Verhoging van het inlenertarief als gevolg van loon-, lasten- en/of algemene kostenverhogingen

One Payroll is gerechtigd het inlenertarief 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 13: Betaling en gevolgen wanbetaling

- a. De Inlener is te allen tijde gehouden elke door One Payroll ingediende nota conform per omgaande te voldoen aan One Payroll. Bij inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging kan onder voorwaarden schriftelijk worden afgeweken het vereiste van betaling per omgaande door een afwijkende betaaltermijn te hanteren. Hierbij wordt uitdrukkelijk opgemerkt dat dit de werking en de overige onderdelen van het in dit artikel gestelde niet aantast.
- 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 Schulddeleging of Schuldvergelijking.
- c. Indien een nota van One Payroll niet conform de afspraken is betaald, is de Inlener vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en is, onverminderd zijn overige verplichtingen, tot aan de algehele dag der voldoening over het volledige factuurbedrag een rente van 0,5 % per kalenderweek verschuldigd, waarbij een gedeelte van een week voor een volle week wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is Inlener niet toegestaan.
- d. De in het bezit van One Payroll zijnde doordruk of kopie van de door One Payroll verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
- e. Reclames betreffende enige nota meten binnen tien (10) kalenderdagen na de factuurdatum schriftelijk bij One Payroll zijn ingediend, na deze periode vervalt het reclamerecht van de Inlener. De bewijslast betreffende tijdige indiening rust op de Inlener. Indien een klacht wordt ingediend, kan de Inlener niettemin geen beroep doen op opschorting van de betalingsverplichting of op verrekening.
- 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

buitengerechtelijke kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van €250,- 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 14: Overmacht

In geval van overmacht aan de zijde van One Payroll zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging worden opgeschort zolang de overmachtsituatie voortduurt. Zodra zich bij One Payroll een overmachtsituatie voordoet, doet zij daarvan mededeling aan de Inlener.

Artikel 15: Strekking voorwaarden

Indien één of meer bepalingen van de inleenovereenkomst dan wel plaatsingsbevestiging dan wel deze Algemene Voorwaarden niet rechtsgeldig blijken te zijn of rechtens niet blijken te kunnen worden toegepast, zullen de Inleenovereenkomst, plaatsingsbevestiging 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 16: 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.