



ALGEMENE VOORWAARDEN PAYROLLING



Artikel 1. Definities

In deze samenwerkingsovereenkomst en de algemene voorwaarden worden de volgende termen als volgt gedefinieerd:

1. Payrolling – De dienst waarbij Pay Jobs een arbeidsovereenkomst aangaat met (nieuwe) medewerkers van de opdrachtgever en deze tegelijkertijd exclusief ter beschikking stelt aan de opdrachtgever.
2. Opdrachtgever – De onderneming waaraan Pay Jobs medewerkers exclusief ter beschikking stelt op basis van een samenwerkingsovereenkomst.
3. Medewerker – Een (nieuwe) medewerker met wie Pay Jobs een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die exclusief aan de opdrachtgever wordt toegewezen.
4. Bruto vergoedingen en toeslagen – Extra vergoedingen en toeslagen naast het loon, die volgens de arbeidsovereenkomst en/of de geldende CAO van de opdrachtgever aan de medewerker worden uitgekeerd.
5. Factuur – Het document dat per post, e-mail of via internet aan de opdrachtgever wordt verzonden, waarop de overeengekomen kosten voor het inlenen van één of meerdere medewerkers door Pay Jobs in rekening worden gebracht.

Artikel 2. Toepasselijkheid

Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes, aanvaarding en overeenkomsten van Pay Jobs B.V.

1. Indien de opdrachtgever in zijn aanbod of aanvaarding verwijst naar andere algemene voorwaarden, worden deze door Pay Jobs uitdrukkelijk afgewezen.
2. Afwijkende bedingen of afspraken gelden alleen als Pay Jobs deze uitdrukkelijk en schriftelijk heeft bevestigd.

Artikel 3. Samenwerkingsovereenkomst

De samenwerkingsovereenkomst wordt van kracht zodra deze door zowel Pay Jobs als de opdrachtgever is ondertekend en door Pay Jobs is ontvangen.

1. Wijzigingen in de samenwerkingsovereenkomst zijn alleen geldig als deze schriftelijk door zowel Pay Jobs als de opdrachtgever zijn overeengekomen, of schriftelijk door Pay Jobs aan de opdrachtgever zijn bevestigd.
2. Door ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst stemt de opdrachtgever uitdrukkelijk in met de uitsluiting van zijn eigen algemene voorwaarden. De opdrachtgever vrijwaart Pay Jobs te allen tijde van aanspraken van derden die voortvloeien uit schade veroorzaakt door de medewerker.
3. In geval van een economische crisis blijft de opdrachtgever verantwoordelijk voor de kosten van de vaste of gegarandeerde uren van de medewerker, en niet Pay Jobs.

Artikel 4. Bepaling, berekening en aanpassing van de omrekenfactor

1. In de samenwerkingsovereenkomst leggen Pay Jobs en de opdrachtgever een omrekenfactor vast als basis voor de payrollservices.
2. De opdrachtgever bepaalt het aantal uren dat een medewerker per periode werkt, met inachtneming van de wettelijke bepalingen en arbeidsrechtelijke regels.
3. De omrekenfactor en eventuele marge worden berekend op basis van een geschat ziekteverzuimpercentage (aanvankelijk vastgesteld op 2-4%) en het door de opdrachtgever opgegeven gemiddelde aantal werkuren per periode, gemeten over een jaar. Indien na twee perioden blijkt dat de daadwerkelijk gewerkte uren aanzienlijk afwijken van de oorspronkelijke schatting, wordt de opdrachtgever opnieuw ingedeeld. De aangepaste omrekenfactor en marge worden dan met terugwerkende kracht toegepast vanaf de eerste dag van inlening. Pay Jobs stuurt hiervoor een aanvullende factuur, die betaald dient te worden conform artikel 6, lid 1.
4. Ziekteverzuim omvat de loonkosten die Pay Jobs uitkeert aan medewerkers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief kosten voor zorgverlof en arbeidsongeschiktheid door arbeidsconflicten. Twee keer per jaar, rond juli en december, worden de loonkosten en marge opnieuw beoordeeld en indien nodig aangepast op basis van het ziekteverzuim en het gemiddelde aantal gewerkte uren in de voorgaande 13 perioden.

Artikel 5. Aanpassing van de omrekenfactor

1. Pay Jobs heeft het recht de omrekenfactor te verhogen in de volgende gevallen:
 - a. Wanneer de bij CAO vastgestelde (uur)lonen stijgen.
 - b. Bij loonstijgingen als gevolg van overheidsmaatregelen of andere algemeen verbindende voorschriften.
 - c. Als werkgeverslasten toenemen door wijzigingen in sociale verzekeringspremies.
 - d. Wanneer pensioenpremies of andere bijdragen stijgen, inclusief verhogingen op basis van een toename in gedekte risico's.
 - e. Bij wijzigingen in sociale lasten of fiscale wetgeving die extra kosten met zich meebrengen.
 - f. Wanneer nieuwe lasten of premies worden ingevoerd op grond van wetgeving, een CAO of andere bindende voorschriften.
2. Als door toedoen of nalatigheid van de opdrachtgever blijkt dat de gehanteerde omrekenfactor onjuist is, mag Pay Jobs deze met terugwerkende kracht corrigeren en de correcte omrekenfactor alsnog in rekening brengen.
3. In zo'n geval zal Pay Jobs de opdrachtgever schriftelijk informeren over de correctie, inclusief een toelichting op de wijziging en de nieuwe omrekenfactor.
4. Pay Jobs zal de opdrachtgever een aanvullende factuur sturen voor het verschuldigde bedrag, welke dient te worden betaald conform artikel 6, lid 1.

Artikel 6. Betaling

1. De betaling dient te geschieden binnen de termijn zoals vermeld in de samenwerkingsovereenkomst of, indien deze ontbreekt, binnen de termijn op de factuur. Als er geen termijn is aangegeven, dient de betaling binnen één dag volledig te worden voldaan, al dan niet via automatische incasso.
2. De opdrachtgever mag geen verrekening of compensatie toepassen met eventuele vorderingen die hij denkt te hebben op Pay Jobs, ongeacht de reden.
3. Betalingen dienen uitsluitend te worden voldaan op het door Pay Jobs opgegeven bankrekeningnummer. Betalingen aan medewerkers worden niet als betaling aan Pay Jobs erkend, tenzij hier schriftelijk expliciet mee is ingestemd.
4. Indien een factuur niet op tijd volledig is betaald, treedt de opdrachtgever direct en zonder nadere ingebrekestelling in verzuim. Vanaf dat moment wordt een rente van 1% per maand over het openstaande bedrag berekend, waarbij een deel van een maand als een volle maand wordt beschouwd.
5. Een kopie van de factuur zoals opgenomen in de administratie van Pay Jobs geldt als volledig bewijs van het verschuldigde bedrag, de rente en de ingangsdatum van de rente bij te late betaling.
6. Bij niet, niet volledige of niet tijdige betaling heeft Pay Jobs het recht om de samenwerkingsovereenkomst per direct te beëindigen zonder verdere ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst. De opdrachtgever is dan aansprakelijk voor alle geleden en nog te lijden schade van Pay Jobs.
7. Indien de opdrachtgever betalingsachterstanden heeft, is Pay Jobs gerechtigd de salarissen van de betreffende medewerkers van de opdrachtgever niet uit te betalen.
8. Pay Jobs behoudt zich te allen tijde het recht voor om zekerheid te verlangen van de opdrachtgever met betrekking tot de te betalen bedragen.

Artikel 7. Klachten

1. Een factuur van Pay Jobs wordt geacht te zijn ontvangen zodra deze per post, e-mail of op een andere digitale wijze is verzonden naar het bij Pay Jobs bekende (digitale) adres van de opdrachtgever.
2. Klachten over een factuur dienen binnen zeven dagen na verzending schriftelijk, inclusief per e-mail en met een duidelijke onderbouwing, bij Pay Jobs te worden ingediend.
3. Indien de opdrachtgever niet binnen deze termijn bezwaar maakt, vervalt het recht om te reclameren en wordt de factuur als definitief en onbetwist beschouwd. De opdrachtgever erkent daarmee onvoorwaardelijk de betalingsverplichting. De bewijslast voor tijdige indiening van een klacht ligt bij de opdrachtgever. Een ingediende klacht ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.

Artikel 8. Leiding, toezicht, werktijden, veiligheid, urenregistratie en vergoedingen

1. De opdrachtgever dient medewerkers onder zijn leiding en toezicht met dezelfde zorgvuldigheid te behandelen als zijn eigen werknemers.
2. De werktijden, uren en rusttijden van medewerkers moeten in overeenstemming zijn met de individuele arbeidsovereenkomst en de geldende wetgeving.
3. De opdrachtgever is, conform artikel 7:658 lid 4 BW, verantwoordelijk voor naleving van de arbeidsomstandighedenwet en andere relevante regelgeving. Dit omvat de veiligheid en gezondheid van medewerkers binnen het bedrijf en op de werkplek.
4. De opdrachtgever moet zorgen voor een veilige en goed onderhouden werkomgeving, inclusief de nodige maatregelen en instructies om letsel of schade bij medewerkers te voorkomen.
5. Indien een medewerker schade lijdt door een bedrijfsongeval, beroepsziekte of een andere aan de opdrachtgever toe te rekenen oorzaak, is de opdrachtgever volledig aansprakelijk en verplicht tot schadevergoeding. De opdrachtgever vrijwaart Pay Jobs volledig en onvoorwaardelijk voor alle hieruit voortvloeiende aanspraken, inclusief die van derden zoals uitkeringsinstanties.
6. In geval van arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval, beroepsziekte of een andere verwijtbare oorzaak, heeft Pay Jobs het recht om het betaalde nettoloon en bijkomende kosten op de opdrachtgever te verhalen.
7. De opdrachtgever is verplicht om een toereikende verzekering af te sluiten en in stand te houden voor aansprakelijkheid bij bedrijfsongevallen, beroepsziekten of andere schadeveroorzakende omstandigheden. Op verzoek moet de opdrachtgever een kopie van de polis en betalingsbewijzen overleggen.
8. Pay Jobs is niet aansprakelijk voor schade die medewerkers toebrengen aan de opdrachtgever of derden, ongeacht de oorzaak.
9. De opdrachtgever is niet aansprakelijk voor schade als deze is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker of Pay Jobs.
10. De opdrachtgever dient tijdig, correct en geautomatiseerd mutaties in de urenregistratie aan Pay Jobs door te geven, zodat Pay Jobs haar verplichtingen correct kan nakomen.
11. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juistheid van de urenregistratie en vrijwaart Pay Jobs voor eventuele gevolgen van onjuiste of onvolledige opgave.
12. Pay Jobs is niet verantwoordelijk voor niet afgedragen loonheffingen op verstrekkingen zoals kerstpakketten, bijtelling van motorvoertuigen of andere vergoedingen, als deze niet correct of tijdig zijn doorgegeven.

Artikel 9. Verplichtingen van de Opdrachtgever

1. De opdrachtgever is verplicht om op verzoek van Pay Jobs alle relevante informatie en documenten met betrekking tot medewerkers te verstrekken. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, werkroosters, functionerings- en beoordelingsverslagen en inschaling.
2. Daarnaast dient de opdrachtgever Pay Jobs te voorzien van alle informatie en documentatie, zoals verlof- en urenregistraties, die noodzakelijk zijn voor een correcte en efficiënte dienstverlening. Dit stelt Pay Jobs in staat om haar verplichtingen als werkgever tijdig en naar behoren na te komen.
3. De opdrachtgever is verplicht om binnen één week na ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst een kopie van de meest recente Risico Inventarisatie en Evaluatie inclusief het bijbehorende plan van aanpak aan Pay Jobs te verstrekken.

Artikel 10. Aanzegging

Pay Jobs zal de opdrachtgever tijdig verzoeken om aan te geven of een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer wordt verlengd of van rechtswege eindigt. Dit stelt Pay Jobs in staat om de wettelijke aanzegtermijn van één maand in acht te nemen.

Indien de opdrachtgever Pay Jobs niet of niet tijdig informeert, zal Pay Jobs de medewerker informeren over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Mocht de opdrachtgever daarna alsnog besluiten tot verlenging, dan komen eventuele bijkomende kosten of vergoedingen naar rato voor zijn rekening.

Artikel 11. Verzekering van de Werknemer

1. De verzekering voor tijdelijk ter beschikking gestelde werknemers biedt uitsluitend dekking indien de overeenkomst tussen de inlener en Pay Jobs minimaal de volgende bepalingen bevat:
 - o De inlener is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving en dient de werknemer duidelijke instructies te geven om schade tijdens de werkzaamheden te voorkomen.
 - o De inlener vrijwaart de werkgever volledig voor schade die voortkomt uit het niet naleven van deze verplichtingen.
 - o De inlener is aansprakelijk voor schade die de werknemer lijdt tijdens zijn werkzaamheden, inclusief eventuele schadeclaims van nabestaanden zoals bedoeld in artikel 6:108 BW.
 - o De inlener vrijwaart de werkgever voor alle schadeclaims van werknemers of hun nabestaanden in verband met letsel of overlijden tijdens de werkzaamheden.
 - o De werkgever is niet verantwoordelijk voor schade veroorzaakt door de werknemer.
 - o De inlener vrijwaart de werkgever voor aanspraken van derden die voortvloeien uit schade veroorzaakt door de werknemer.
2. De dekking van deze verzekering blijft van kracht, zelfs als één of meerdere bepalingen in lid 1 als onredelijk bezwarend worden beschouwd.
3. Onder 'werknemer' wordt verstaan: de natuurlijke persoon die via Pay Jobs werkzaamheden verricht of gaat verrichten voor de inlener.

Artikel 12. Arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de opdrachtgever de samenwerking met de werknemer niet beëindigen.
2. In het geval van situationele arbeidsongeschiktheid—waarbij de werknemer fysiek in staat is om zijn functie uit te oefenen, maar vanwege een arbeidsconflict niet inzetbaar is—moet de opdrachtgever actief meewerken aan een oplossing. Als de opdrachtgever onvoldoende inspanningen levert om de situatie op te lossen, komen de loonkosten gedurende deze periode volledig voor zijn rekening.
3. Indien de arbodienst van Pay Jobs bepaalt dat de werknemer niet langer arbeidsongeschikt is en de opdrachtgever het hier niet mee eens is, kan hij via Pay Jobs een second opinion aanvragen bij een erkende instantie. Pay Jobs is verplicht hieraan mee te werken. De kosten hiervan worden gedragen door Pay Jobs als de second opinion een ander oordeel geeft dan de arbodienst.
4. Pay Jobs zal arbeidsongeschikte medewerkers conform de CAO doorbetalen. De bijbehorende loonkosten zijn in principe voor rekening van Pay Jobs, tenzij de arbeidsongeschiktheid (of het voortduren daarvan) grotendeels te wijten is aan het handelen of nalaten van de opdrachtgever. In dat geval, of indien de arbeidsongeschiktheid voortduurt na beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst, kunnen deze kosten alsnog bij de opdrachtgever in rekening worden gebracht.

Artikel 13. Vakantierechten

1. Wanneer een medewerker een arbeidsovereenkomst met Pay Jobs aangaat en bij opdrachtgever opgebouwde vakantierechten of andere aanspraken heeft, stelt de opdrachtgever hiervoor een eindafrekening op en betaalt het saldo direct aan de medewerker, tenzij er wordt gekozen voor reservering van vakantierechten. In dat geval worden opgenomen verlofdagen hierop in mindering gebracht. De opdrachtgever dient Pay Jobs schriftelijk te informeren over opgenomen verlof, zodat het loon correct wordt uitbetaald. Opdrachtgever blijft ten allen tijde verantwoordelijk voor de uitbetaling van opgebouwde maar nog niet genoten vakantietoeslag en andere aanspraken. Pay Jobs wordt door de opdrachtgever volledig gevrijwaard van eventuele claims hieromtrent.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Pay Jobs worden opgebouwde maar niet genoten vakantierechten uitbetaald in de eindafrekening, voor zover van toepassing.
3. Indien de medewerker opnieuw in dienst treedt bij de opdrachtgever, draagt Pay Jobs zorg voor een correcte eindafrekening en betaling van verschuldigde bedragen aan de medewerker. Indien er nog een openstaande vordering op de medewerker bestaat die niet via de eindafrekening kan worden verrekend, is de opdrachtgever volledig aansprakelijk voor dit bedrag. Pay Jobs zal het bedrag aan de opdrachtgever factureren, waarbij de opdrachtgever verplicht is deze factuur volgens de gebruikelijke betaalvoorwaarden te voldoen.

Artikel 14. Opzegging / beëindiging payrollovereenkomst

1. Indien de inlener de overeenkomst wenst te beëindigen, dient dit schriftelijk te gebeuren. Vanaf het moment van beëindiging neemt de inlener per direct alle rechten en verplichtingen over met betrekking tot de werknemers die bij hem werkzaam zijn. De inlener vrijwaart Pay Jobs volledig van alle verplichtingen die verband houden met deze werknemers en garandeert dat alle verplichtingen jegens Pay Jobs zijn nagekomen.
2. Indien Pay Jobs de overeenkomst wenst te beëindigen, zal zij de inlener hiervan schriftelijk op de hoogte stellen, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Na het verstrijken van deze termijn, en mits de inlener aan alle verplichtingen heeft voldaan, worden de werknemers aan de inlener overgedragen. De inlener neemt vervolgens alle rechten en verplichtingen met betrekking tot deze werknemers over. Zodra Pay Jobs alle openstaande verplichtingen heeft voldaan, is zij volledig gevrijwaard van verdere rechten en verplichtingen jegens de betreffende werknemers in dienst bij de inlener.

Artikel 15. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

1. Op de samenwerkingsovereenkomst en deze algemene voorwaarden is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
2. Geschillen tussen Pay Jobs en de opdrachtgever worden in eerste instantie voorgelegd aan de bevoegde rechter in Gelderland, tenzij dwingende wettelijke bepalingen een andere rechtbank aanwijzen.