

ALGEMENE VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN PAYROLL-WERKNEMERS DOOR BLUE CIRCLE PAYROLLING I B.V. TOT EN MET BLUE CIRCLE PAYROLLING X B.V.

Artikel 1 Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Blue Circle: de besloten vennootschappen Blue Circle Payrolling I B.V. tot en met Blue Circle Payrolling X B.V.: die in het kader van de uitoefening van hun onderneming aan een opdrachtgever payroll-werknemers ter beschikking stelt voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van deze opdrachtgever, hierna te noemen BC;
2. Payroll-werknemer: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van BC werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de opdrachtgever;
3. Opdrachtgever; iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich door tussenkomst van BC voorziet van payroll-werknemers;
4. Blue Circle Payrolling B.V.: de vennootschap die voor en namens BC administratieve werkzaamheden verricht, vorderingen incasseert en voor en namens BC contacten onderhoudt met payroll-werknemers en opdrachtgevers en die derhalve alle bijkomende werkzaamheden ten gevolge van de terbeschikkingstelling door BC uitvoert. Contractpartij in de verhouding met de payroll-werknemer en opdrachtgever is te allen tijde BC;
5. Opdracht: de overeenkomst tussen BC en een opdrachtgever op basis waarvan de payroll-werknemer ten behoeve van de opdrachtgever door tussenkomst van BC werkzaamheden zal verrichten;
6. Uur-tarief: het bedrag per uur dat de opdrachtgever aan BC verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de payroll-werknemer;
7. Payroll-overeenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de payroll-werknemer door BC exclusief ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om krachtens een door deze aan BC verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de opdrachtgever.
8. Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over payroll-werknemers, wordt bedoeld mannelijke en vrouwelijke payroll-werknemers en waar gesproken wordt over hem en/of zij wordt bedoeld hem/haar of hij/zij.
9. Deze algemene voorwaarden bestaan uit de artikelen 1 tot en met 18 en zijn van toepassing vanaf 1 juni 2020.

Artikel 2 Toepasselijkheid van deze voorwaarden

1. Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van BC aan, en op iedere opdracht tussen BC en een opdrachtgever waarop BC deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen BC en een opdrachtgever, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
2. De opdrachtgever met wie eenmaal op deze voorwaarden werd gecontracteerd wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met BC gesloten opdracht in te stemmen.
3. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
4. BC is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de opdrachtgever.
5. Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.
6. Deze algemene voorwaarden kunnen op enig moment worden gewijzigd dan wel worden aangevuld. De gewijzigde algemene voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten raamovereenkomsten c.q. opdrachten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

Artikel 3 Gegevensbescherming

1. BC verwerkt in het kader van de uitvoering van de opdracht persoonsgegevens van Payroll-werknemers. BC is verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet algemene verordening gegevensbescherming.
2. BC kan een overeenkomst gegevensverwerking tussen twee verantwoordelijken afsluiten met opdrachtgever met daarin opgenomen aanvullende of afwijkende afspraken omtrent de verwerking van persoonsgegevens. De betreffende overeenkomst gegevensverwerking tussen twee verantwoordelijken prevaleert boven hetgeen in deze algemene voorwaarden is bepaald.
3. Opdrachtgever vrijwaart BC tegen alle aanspraken van payroll-werknemer, werknemers van de inlener of overige derden jegens BC, in verband met een overtreding door de opdrachtgever van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door BC zijn gemaakt.

Artikel 4 Wijze van factureren

1. De facturen van BC zijn mede gebaseerd op de ingevulde en door de opdrachtgever voor akkoord bevonden tijdverantwoordingsformulieren.
2. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoordingsformulieren. De accordering door opdrachtgever vindt plaats via ondertekening van het tijdverantwoordingsformulier, tenzij anders overeengekomen.
3. Bij verschil tussen een bij BC ingeleverd tijdverantwoordingsformulier en het door opdrachtgever behouden afschrift daarvan geldt het bij BC ingeleverde exemplaar als juist, tenzij de opdrachtgever het tegendeel aantoont.
4. Als de payroll-werknemer de gegevens op het tijdverantwoordingsformulier betwist, kan BC het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens opgave van de payroll-werknemer, tenzij de opdrachtgever aan de hand van schriftelijke bewijsstukken aantoont dat de tijdverantwoordingsformulieren correct zijn.
5. Als de opdrachtgever niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan BC besluiten om de opdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. BC gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de opdrachtgever heeft plaatsgevonden.

6. Tariefwijzigingen ten gevolge van onder andere CAO-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de opdrachtgever – al dan niet met terugwerkende kracht - doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van de opdracht.
7. Voor zover aan de payroll-werknemer bij het einde van de payroll-overeenkomst een transitievergoeding en/of ontslagvergoeding en/of billijke vergoeding en/of gelijkwaardige voorziening of anderszins (hierna: de vergoeding) toekomt en/of BC andere kosten (waaronder kosten voor het inschakelen van een derde waaronder in elk geval, maar niet uitsluitend mediation kosten en/of kosten van rechtsbijstand en/of griffierechten) heeft gemaakt teneinde de payroll-overeenkomst met de payroll-werknemer te beëindigen, berekent BC de daadwerkelijk gemaakte kosten en de daadwerkelijk te betalen vergoeding aan payroll-werknemer door aan opdrachtgever. Opdrachtgever is in alle gevallen gehouden aan BC deze kosten/vergoeding te vergoeden en vrijwaart BC in dit verband. Deze kosten/vergoedingen zijn niet begrepen in het uurtarief dat opdrachtgever aan BC is verschuldigd. BC streeft naar zo laag mogelijke kosten en zal met opdrachtgever afstemmen op welke wijze de payroll-overeenkomst dient te worden beëindigd. Bij uitblijven van overeenstemming binnen redelijke termijn behoudt BC zich het recht voor eenzijdig te beslissen.
8. Uitsluitend ter zake de transitievergoeding geldt het volgende. Voor zover de transitievergoeding betrekking heeft op het arbeidsverleden van payroll-werknemer tot en met 31 december 2019 berekent BC deze kosten conform lid 7 achteraf 100% door aan de opdrachtgever. Het gedeelte van de transitievergoeding dat betrekking heeft op het arbeidsverleden na 31 december 2019 is per 1 januari 2020 inbegrepen in de uurtarieven die BC bij opdrachtgever in rekening brengt.
9. Indien aan payroll-werknemer netto verstrekte kostenvergoedingen, bijvoorbeeld op grond van een CAO, niet fiscaal vrijgesteld (blijken te) zijn, dan is BC gerechtigd de extra te maken kosten door te berekenen aan opdrachtgever.

Artikel 5 Betalingsvoorwaarden

1. Uitsluitend betalingen aan Blue Circle Payrolling B.V. werken voor de opdrachtgever bevrijdend. Betaling door opdrachtgever zal derhalve geschieden aan Blue Circle Payrolling B.V. op een op de factuur nader te noemen rekeningnummer van Blue Circle Payrolling B.V.
2. Blue Circle Payrolling B.V. incasseert voor BC haar facturen binnen 8 dagen na de factuurdatum, maar voorafgaand aan betaling aan de payroll-werknemer, van de bankrekening van opdrachtgever. Opdrachtgever is verplicht om te zorgen dat het saldo op zijn bankrekening voldoende is om incasso van de facturen mogelijk te maken. De opdrachtgever draagt er zorg voor dat het gedeelte van de factuur dat ten gunste van de G-rekening van BC dient te worden voldaan, zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 8 dagen na factuurdatum is betaald, anders heeft BC het recht om ook dit gedeelte van de factuur (laten) te incasseren van de bankrekening van opdrachtgever.
3. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de opdrachtgever aan de payroll-werknemer zijn niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen reguleren BC niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
4. Als de opdrachtgever een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de opdrachtgever aan BC kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht van betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de opdrachtgever niet op.
5. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door opdrachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag, is hij met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de opdrachtgever tevens een vertragingsrente van 1% per maand, een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenende, over het bruto factuurbedrag aan BC verschuldigd.
6. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die BC moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de opdrachtgever zijn voor rekening van de opdrachtgever. De buitengerechtelijke incassokosten van BC, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom met een minimum van €500,00.

Artikel 6 Het inlenen van payroll-werknemers

1. De payroll-overeenkomst wordt aangegaan tussen de payroll-werknemer en BC. Op de payroll-overeenkomst is geen CAO van toepassing. Tussen de opdrachtgever en de payroll-werknemer bestaat er geen arbeidsovereenkomst.
2. Bij het terbeschikking stellen van de payroll-werknemer door BC aan de opdrachtgever, werkt de payroll-werknemer feitelijk onder leiding en toezicht van de opdrachtgever. De opdrachtgever neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers en gedraagt zich als een goed (materieel) werkgever zoals bedoeld in de wet. BC heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden.
3. Opdrachtgever stelt alles in het werk om datgene te doen en/of datgene na te laten dat in de visie van BC noodzakelijk is om de payroll-werknemer op de juiste wijze te laten functioneren dan wel om BC als formele werkgever over een deugdelijk (ontslag)dossier te laten beschikken. Opdrachtgever verstrekt aan BC alle noodzakelijke informatie om BC in staat te stellen de rechten en plichten als formeel werkgever te laten gelden c.q. na te komen. Opdrachtgever en BC zullen overleg plegen over de maatregelen die in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden.
4. Alleen BC als formele werkgever is bevoegd tot het verstrekken van arbeidsrechtelijke sancties aan payroll-werknemer, waaronder schriftelijke waarschuwingen, het aangaan van een vaststellingsovereenkomst etc. Opdrachtgever en BC zullen, voor zover mogelijk, overleg voeren over de te nemen maatregelen. BC zal te allen tijde als formele werkgever bepalen of en zo ja welke uiteindelijke maatregelen zullen worden getroffen.
5. Opdrachtgever en BC dienen zich onverkort aan de in Nederland geldende wet- en regelgeving met betrekking tot beëindiging van de payroll-overeenkomsten te houden. Door beëindiging van de terbeschikkingstelling door opdrachtgever eindigt niet de payroll-overeenkomst van payroll-werknemer met BC. Indien opdrachtgever de terbeschikkingstelling van payroll-werknemer wil beëindigen, dan dient hij daarvoor over een wettelijke ontslaggrond te beschikken, blijvend uit een ontslagdossier, zodanig dat BC in staat is de payroll-overeenkomst met payroll-werknemer rechtsgeldig te beëindigen. Opdrachtgever is er derhalve mee bekend dat de payroll-overeenkomst tussen BC en de payroll-werknemer in beginsel pas rechtsgeldig (tussentijds)

beëindigd kan worden indien sprake is van een (voldragen) redelijke grond in de zin van artikel 7:669 lid 3 BW. Deze redelijke grond zal gevonden moeten worden in de omstandigheden bij opdrachtgever.

6. Een payrollovereenkomst kan door BC worden beëindigd:
 - i) Zonder opgaaf van redenen tijdens de proeftijd;
 - ii) Met wederzijds goedvinden
 - iii) Opzegging met instemming van de payroll-werknemer;
 - iv) Middels opzegging na een te verkrijgen toestemming van het UWV WERKbedrijf;
 - v) Middels ontbinding door de rechtbank, sector kanton;
 - vi) Opzegging met onmiddellijke ingang ("ontslag op staande voet") wegens een dringende reden.
7. Voor een rechtsgeldige beëindiging geldt dat een genoegzaam en ter zake doend dossier voorhanden dient te zijn, opgebouwd door de opdrachtgever, uit welk dossier een afdoende onderbouwing voor de aangegeven grond tot beëindiging van de terbeschikkingstelling/payrollovereenkomst volgt.
8. Ingeval van een gerechtelijke procedure waarbij een mondelinge behandeling is gelast is opdrachtgever gehouden op het eerste daartoe strekkende verzoek van BC tezamen met BC de mondelinge behandeling bij te wonen.
9. Indien opdrachtgever de aangevoerde reden(en) voor beëindiging van de terbeschikkingstelling/payrollovereenkomst niet middels afdoende (juridisch) relevante bescheiden kan onderbouwen zal BC de wens tot beëindiging van de terbeschikkingstelling van opdrachtgever niet accepteren.
10. Zowel opdrachtgever als BC zijn gehouden de re-integratieverplichtingen na te komen. BC is als formeel werkgever verantwoordelijk voor het casemanagement in het kader van ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie. Payroll werknemer zal door de bedrijfsarts van BC worden gecontroleerd.
11. Opdrachtgever zal alles doen en/of nalaten hetgeen noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat BC haar re-integratieverplichtingen kan nakomen. Hieronder wordt onder meer, maar niet uitsluitend, verstaan: het in staat stellen van payroll-werknemer om aangepast en/of passend en/of – al dan niet gecreëerd arbeidstherapeutisch - werk binnen de organisatie van opdrachtgever te verrichten, BC daartoe alle benodigde informatie te verstrekken, BC alle medewerking te verlenen aan het opstellen en/of bijstellen van de administratieve verplichtingen op grond van de Wet Verbetering Poortwachter. Indien payroll-werknemer re-integratiewerkzaamheden verricht – ook indien hier geen of een geringe loonwaarde tegenover staat – en/of indien er in de visie van opdrachtgever geen re-integratiemogelijkheden binnen de organisatie van opdrachtgever bestaan, dan behoudt BC zich het recht voor om opdrachtgever voor de uren waarop re-integratiewerkzaamheden door de payroll-werknemer worden verricht of volgens de bedrijfsarts zouden kunnen worden verricht, te factureren.
12. In de situatie dat sprake is van een arbeidsconflict en payroll-werknemer (ook) om deze reden geen werkzaamheden verricht bij opdrachtgever, dient opdrachtgever zijn volledige medewerking te verlenen teneinde zo spoedig mogelijk tot een oplossing van de situatie te komen. Opdrachtgever verklaart zich bereid indien nodig een mediationtraject te faciliteren en bekostigen. Indien opdrachtgever niet ten volle meewerkt om zo spoedig mogelijk tot een oplossing te komen, zullen de loonkosten tijdens voornoemde situatie voor rekening komen van opdrachtgever.
13. Zolang sprake is van arbeidsongeschiktheid van de payroll-werknemer en er sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte kan opdrachtgever de terbeschikkingstelling van de betreffende payroll- werknemer niet beëindigen, behoudens uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van BC.
14. Indien opdrachtgever het bepaalde in artikel 6, leden 10 tot en met 12, niet (volledig) nakomt, verbeurt opdrachtgever onmiddellijk zonder voorafgaande sommatie of ingebrekestelling een opeisbare en niet voor rechtelijke matiging vatbare boete van € 2.500,- per overtreding, te vermeerderen met € 500,- per dag dat de niet nakoming voortduurt, onverminderd het recht van BC om vergoeding van de werkelijke schade van opdrachtgever te vorderen,
15. BC kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de payroll-werknemer de opdrachtgever minimaal vijf weken voor het einde van de payroll-overeenkomst overeenkomst voor bepaalde tijd verzoeken om aan te geven of hij voornemens is om de terbeschikkingstelling te continueren. De opdrachtgever is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig, dan wel niet correct informeren van BC leidt ertoe dat, de opdrachtgever de kosten verband houdende met de vergoeding ex artikel 7:668 BW integraal aan BC dient te vergoeden.
16. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle financiële, arbeidsrechtelijke en andere mogelijke gevolgen en/of schade welke voortvloeien uit het handelen in strijd met hetgeen is bepaald in dit artikel, en zal BC alle geleden en/of te lijden schade vergoeden.
17. De werkzaamheden worden uitgevoerd zoals overeengekomen in de opdracht. Als opdrachtgever hiervan wenst af te wijken gedurende de opdracht, geschiedt dit uitsluitend in overleg met en na toestemming van BC.

Artikel 7 (Uur)beloning en overige vergoedingen van de payroll-werknemer

1. BC draagt er zorg voor dat aan de payroll-werknemer tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden worden aangeboden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever, alsmede voor een adequate pensioenregeling zodra dit wettelijk is bepaald. Indien de opdrachtgever geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies, draagt BC er zorg voor dat de payroll-werknemer tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin opdrachtgever opereert, ontvangen.
2. Onder arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in lid a van dit artikel worden in elk geval – maar mogelijk niet uitsluitend – verstaan:
 - loon en overige vergoedingen;
 - overige (collectieve) regelingen binnen opdrachtgever met betrekking tot: arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen;
 - bedrijfsvoorzieningen of diensten geldend binnen opdrachtgever, zoals: kantines, kinderopvang, vervoersfaciliteiten etc.
3. Opdrachtgever verschaft voor de aanvang van de terbeschikkingstelling van payroll-werknemer schriftelijk of elektronisch aan BC en aan de payroll-werknemer informatie over de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in dit artikel.

4. Opdrachtgever staat ervoor in dat alle benodigde informatie volledig en juist aan BC wordt verstrekt teneinde BC in staat te stellen om te kunnen voldoen aan het bepaalde in dit artikel (dit is bepaald in artikel 8 tot en met 12a WAADI). Indien en voor zover op enig moment blijkt dat de door opdrachtgever verstrekte informatie niet juist en/of niet volledig is (geweest), verbeurt opdrachtgever onmiddellijk zonder voorafgaande sommatie of ingebrekestelling een opeisbare en niet voor rechtelijke matiging vatbare boete van € 2.500,- per overtreding en van € 500,- voor iedere dag dat de niet nakoming voortduurt, onverminderd het recht van BC om vergoeding van de werkelijke schade van opdrachtgever te vorderen. Onder overtreding wordt verstaan iedere onjuiste en/of onvolledige informatieverschaffing door opdrachtgever waardoor BC niet kan voldoen aan de wettelijke plicht zoals omschreven in lid 1 van dit artikel.
5. Indien blijkt dat een wijziging in de arbeidsvoorwaarden niet tijdig en/of onvolledig en/of onjuist door opdrachtgever aan BC is doorgegeven, zal BC de wijziging met terugwerkende kracht aanpassen en is opdrachtgever het aangepaste tarief met terugwerkende kracht aan BC verschuldigd. BC is nimmer aansprakelijk voor een onjuiste uurbeloning of arbeidsvoorwaarden.
6. Indien de payroll-overeenkomst tussen BC en payroll-werknemer gekwalificeerd kan worden als oproepovereenkomst ingevolge artikel 7:628a lid 9 BW en opdrachtgever payroll-werknemer minder dan drie uur oproept om werkzaamheden te verrichten, is opdrachtgever verplicht tot betaling van het met BC overeengekomen tarief over ten minste drie uur per oproep.
7. Opdrachtgever houdt zich aan de wettelijke verplichtingen aangaande oproepovereenkomsten en zal BC tijdig alle noodzakelijke informatie verschaffen die BC nodig heeft om aan haar wettelijke verplichtingen als formeel werkgever te kunnen voldoen.
8. Indien opdrachtgever zich in het geval van een oproepovereenkomst in de zin van de wet niet houdt aan de wettelijke oproeptermijn van vier dagen en/of een reeds gedane oproep van payroll-werknemer binnen een periode van vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden wijzigt, dan heeft payroll-werknemer een wettelijke loonaanspraak op alle (ook de geannuleerde c.q. gewijzigde) uren. Een wijziging zal opdrachtgever terstond schriftelijk aan BC melden. Ter zake een eventuele loonvordering van payroll-werknemer jegens BC (ook wanneer deze in rechte niet onherroepelijk vaststaat), zal opdrachtgever BC voor de toekomst vrijwaren en alle bijkomende kosten waaronder wettelijke verhoging, wettelijke rente, kosten van rechtsbijstand etc. aan BC vergoeden.

Artikel 8 Inhoud van de opdracht

1. In de opdracht wordt de duur van de terbeschikkingstelling van de payroll-werknemer vermeld en wanneer deze op voorhand nog niet duidelijk is, een zo nauwkeurig mogelijke schatting daarvan. Voor zover mogelijk en wenselijk worden daarin verder de begin- en einddatum van terbeschikkingstelling, het aantal te werken uren per week, de opzegtermijn en de arbeidsvoorwaarden van de payroll-werknemer vastgelegd. Indien de payroll-werknemer wegens onvoorziene omstandigheden niet in staat is te werken, zoals in geval van leegloop en/of een andersoortige (overmachts)situatie, ook als deze niet aan opdrachtgever is toe te rekenen, wordt er ook over de niet-gewerkte uren aan opdrachtgever gefactureerd, als BC jegens de payroll-werknemer een loondoorbetalingsverplichting heeft.
2. BC kan gedurende de eerste zes maanden van een payroll-overeenkomst de loondoorbetalingsplicht uitsluiten.
3. Bij een payroll-overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt de overeenkomst door het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

Artikel 9 Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door opdrachtgever met de payroll-werknemer

1. Als de opdrachtgever met een hem door BC ter beschikking gestelde of te stellen payroll-werknemer rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij BC daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de opdrachtgever te bespreken.
2. Op verzoek van BC zal opdrachtgever alle payroll-werknemers die werkzaam zijn voor onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst of andersoortige arbeidsverhouding aanbieden, indien opdrachtgever met één payroll-werknemer die werkzaam is voor onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst of andersoortige arbeidsverhouding wil. Het is derhalve niet toegestaan een selectie te maken in het rechtstreeks aangaan van een arbeidsovereenkomst c.q. arbeidsverhoudingen met payroll-werknemer, die een onbepaalde tijd overeenkomst hebben met BC.
3. Onder andersoortige arbeidsverhoudingen als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a. de overeenkomst van opdracht
 - b. de aanneming van werk
 - c. het terbeschikking stellen van de payroll-werknemer aan de opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere payroll-onderneming, een uitzend- of detachingsbureau) voor hetzelfde of ander werk.
4. De opdrachtgever gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de payroll-werknemer aan, als de payroll-werknemer de payroll-overeenkomst met BC niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
5. Als de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met de betrokken payroll-werknemer aangaat binnen een periode van 480 uur na aanvang van de opdracht door de payroll-werknemer te werken uren, zal hij aan BC een terstond opeisbare, niet voor matiging vatbare vergoeding verschuldigd zijn van € 500,-.

Artikel 10 Selectie van payroll-werknemers

De payroll-werknemer wordt door de opdrachtgever geselecteerd aan de hand van de door hem te stellen eisen. BC heeft geen inbreng in de selectie door de opdrachtgever, nu vanuit BC geen sprake is van een allocatiefunctie.

Artikel 11 (Zorg)verplichting opdrachtgever en vrijwaring jegens BC

1. De opdrachtgever is ervan op de hoogte dat hij volgens de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7:658 BW de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de payroll-werknemer en dat opdrachtgever hierin derhalve ook een zorgplicht heeft richting payroll-werknemer. De opdrachtgever verstrekt de payroll-werknemer concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de payroll-werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de opdrachtgever de payroll-werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk. De opdrachtgever zal BC vrijwaren van aanspraken jegens BC wegens het niet nakomen van de verplichtingen zoals genoemd in artikel 7:658 BW.

2. Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de opdrachtgever aan de payroll-werknemer en BC de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de payroll-werknemer en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
3. De opdrachtgever heeft aan BC een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) van de werkplek ter hand gesteld met daarin de specifieke kenmerken van de door de payroll-werknemer in te nemen arbeidsplaats. Opdrachtgever zal de in de RI&E genoemde actiepunten tijdig uitvoeren.
4. Indien een wijziging optreedt in de hierboven in de leden 2 en 3 bedoelde informatie dient opdrachtgever terstond dan wel in ieder geval binnen 24 uur nadat opdrachtgever bekend was of had dienen te zijn met de wijziging(en) BC hiervan op de hoogte te stellen. Bij wijzigingen behoudt BC zich het recht voor de inhoud van de overeenkomst met opdrachtgever en/of de payroll-overeenkomst aan te passen aan de gewijzigde situatie.
5. Opdrachtgever verstrekt BC voor het aangaan van de opdracht en payroll-overeenkomst alle informatie die voor BC van belang zijn voor het vaststellen van de bepalingen van de opdracht en payroll-overeenkomst zoals bijvoorbeeld (doch niet beperkt tot) het feit dat:
 - in het verleden geen sprake is geweest van bovenmatig individueel dan wel collectief ziekteverzuim;
 - zich geen individuele of collectieve arbeidsconflicten hebben voorgedaan;
 - opdrachtgever geen omstandigheden bekend zijn die kunnen leiden tot disfunctioneren en/of arbeidsconflict en/of arbeidsongeschiktheid van één of meerdere (payroll-)werknemers;
 - geen sprake is van een op handen zijnde verkoop, een naderende surseance van betaling of naderend faillissement van opdrachtgever;
 - een juiste beschrijving wordt gegeven van de aard van de uit te voeren werkzaamheden;
 - er een specifieke CAO van toepassing is binnen de organisatie van opdrachtgever;
 - het arbeidsverleden van de payroll-werknemer volledig en juist is weergegeven;
 - de payroll-werknemer beschikt over alle eventueel benodigde vergunningen dan wel andere van overheidswege opgelegde documenten, om rechtsgeldig in Nederland te werk gesteld te kunnen worden en verstrekt afschriften van deze documenten aan BC.
6. De opdrachtgever zal de door hem ingehuurd payroll-werknemer geen werkzaamheden buiten Nederland laten verrichten zonder schriftelijke toestemming van BC.
7. De opdrachtgever zal de door hem ingeleende payroll-werknemer niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken, zonder schriftelijke toestemming van BC.
8. De opdrachtgever is tegenover de payroll-werknemer en BC aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de payroll-werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de payroll-werknemer.
9. Als de payroll-werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de opdrachtgever overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens BC gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de payroll-werknemer.
10. Indien BC aangesproken wordt door een payroll-werknemer uit welke hoofde dan ook, dan verklaart opdrachtgever dat zij BC vrijwaart voor deze claims, inclusief de hierbij behorende kosten waaronder de juridische kosten.
11. Bij niet-nakoming door opdrachtgever van de in de leden 1 tot en met 7 van dit artikel genoemde verplichtingen, verbeurt opdrachtgever aan BC een terstond opeisbare, zonder dat ingebrekestelling vereist is, niet voor matiging vatbare boete ten bedrage van €2.500,- per overtreding en van €500,- voor iedere dag dat de niet nakoming voortduurt, onverminderd het recht van BC om vergoeding van de werkelijke schade van opdrachtgever te vorderen.
12. De opdrachtgever zal BC te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, jegens BC ingesteld wegens het niet nakomen door de opdrachtgever van de in lid 1 tot en met 7 genoemde verplichtingen en verleent BC de bevoegdheid haar aanspraken ter zake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens BC tegen de opdrachtgever geldend te maken.
13. De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

Artikel 12 Identificatie en persoonsgegevens

1. De opdrachtgever stelt bij aanvang van de ter beschikkingstelling van een payroll-werknemer diens identiteit vast aan de hand van een origineel identiteitsdocument en indien van toepassing de originele tewerkstellingsvergunning. De opdrachtgever heeft derhalve uitsluitend een controleplicht en mag geen kopie van deze documenten bewaren.
2. BC maakt en bewaart in haar personeelsdossier een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs van de payroll-werknemer en, indien van toepassing, van de tewerkstellingsvergunning.
3. De opdrachtgever behandelt de hem in het kader van de terbeschikkingstelling ter kennis gekomen persoonlijke gegevens van payroll-werknemers vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.
4. De opdrachtgever is aansprakelijk voor naheffingen, boetes en claims die de opdrachtgever of BC worden opgelegd omdat de opdrachtgever zijn verplichtingen, als in de voorgaande leden bedoeld, niet is nagekomen, en zal BC alle geleden en/of te lijden schade vergoeden.

Artikel 13 Auto van de zaak, bedrijfssluiting

1. Als de opdrachtgever voornemens is de payroll-werknemer een auto ter beschikking te stellen, deelt de opdrachtgever dit onverwijld mede aan BC. Uitsluitend na voorafgaand overleg met BC komt de opdrachtgever met de payroll-werknemer overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat BC hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de schade te vergoeden die BC lijdt, als zij wordt aangeslagen voor de naheffing van loonheffing, en de bijtelling niet meer bij de payroll-werknemer kan worden ingehouden.

- Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de opdrachtgever BC hieromtrent bij het aangaan van de opdracht dan wel tijdig op voorhand, zodat BC hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de opdrachtgever dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan BC verschuldigd het aantal uur zoals overeengekomen in de opdracht, vermenigvuldigd met het laatst geldende uurtarief.

Artikel 14 Ontbinding

- Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de opdracht te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de opdracht is bepaald - gerechtigd de opdracht door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te zuiveren.
- Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de opdracht door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
 - de andere partij (voorlopige) surséance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend;
 - de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - de andere partij zijn huidige onderneming staakt;
 - buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de opdracht na te kunnen komen.
- Als de opdrachtgever op het moment van ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de opdracht had ontvangen, kan hij de opdracht slecht gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte dat door of namens BC nog niet is uitgevoerd.
- Bedragen die BC voor de ontbinding aan de opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de opdracht heeft gepresteerd, blijven onverminderd door opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van ontbinding direct opeisbaar.
- Als de opdrachtgever, na ter zake in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de opdracht niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is BC gerechtigd haar verplichtingen jegens de opdrachtgever op te schorten, zonder daardoor tot enige schadevergoeding jegens de opdrachtgever gehouden te zijn. Hiertoe is BC eveneens gerechtigd in de onder lid 2 van dit artikel bedoelde omstandigheden.

Artikel 15 Aansprakelijkheid

- Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is BC niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de payroll-werknemer of aan zaken dan wel personen bij of van de opdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als een gevolg van:
 - de terbeschikkingstelling van de payroll-werknemer door BC aan de opdrachtgever, ook wanneer mocht blijken dat die payroll-werknemer niet blijkt te voldoen aan de door de opdrachtgever aan hem gestelde vereisten;
 - eenzijdige opzegging van de payroll-overeenkomst door de payroll-werknemer;
 - toedoen of nalaten van de payroll-werknemer, de opdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de payroll-werknemer.
- Eventuele aansprakelijkheid van BC voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot 50% van het betreffende gefactureerde dan wel te factureren bedrag. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, is BC nimmer aansprakelijk.
- De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel.
- In ieder geval vrijwaart de opdrachtgever BC tegen eventuele vorderingen van de payroll-werknemer of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van het artikel geleden door die payroll-werknemer of derden.
- De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van BC.
- BC heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van BC maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

Artikel 16 Overmacht

- In geval van overmacht van BC zullen haar verplichtingen uit hoofde van de opdracht worden opgeschort, zolang de overmacht toestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van BC 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.
- Zodra zich bij BC een overmacht toestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de opdrachtgever.
- Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht 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.
- Zolang de overmacht toestand voortduurt zullen de verplichtingen van BC 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, zullen partijen met elkaar in overleg treden over de eventuele voortzetting van de raamovereenkomst. De opdrachtgever is gedurende de periode van overmacht gehouden de door hem aan BC verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan BC te betalen.
6. BC is tijdens de overmacht toestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na einde van de opdracht.

Artikel 17 Geheimhouding

BC en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of opdracht, verstrekken aan derden. Dit tenzij verstrekking van die informatie nodig is om de payrollovereenkomst of de raamovereenkomst tussen BC en opdrachtgever naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust. BC is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van opdrachtgever als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de payroll-werknemer.

Artikel 18 Geschillen

1. Op de opdracht is het Nederlands recht van toepassing.
2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de opdracht is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.
3. Voor zover de berechting van dergelijke geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarbinnen BC is gevestigd.