



Algemene Voorwaarden

**Fritech Payrolldiensten B.V.
Kerkstraat 39
9285 TA Buitenpost**

Inhoudsopgave

Algemeen

Artikel 1 Werkingssfeer	3
Artikel 2 Definities	3
Artikel 3 De opdracht en de terbeschikkingstelling	4
Artikel 4 Vervanging en beschikbaarheid	4
Artikel 5 Opschortingsrecht	5
Artikel 6 Werkprocedure	5
Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden	5
Artikel 8 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen	6
Artikel 9 Functie en beloning	6
Artikel 10 Goede uitoefening van leiding en toezicht	7
Artikel 11 Arbeidsomstandigheden	7
Artikel 12 Aansprakelijkheid opdrachtgever	8
Artikel 13 Opdrachtgeverstarief	8
Artikel 14 Facturatie	9
Artikel 15 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid	9
Artikel 16 Intellectuele en industriële eigendom	9
Artikel 17 Geheimhouding	10
Artikel 18 Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever	10
Artikel 19 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie	10
Artikel 20 Medezeggenschap	10
Artikel 21 Wet arbeid vreemdelingen	11
Artikel 22 Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht/payrollkracht	11
Artikel 23 Minimale betalingsverplichting	12
Artikel 24 Betaling	12
Artikel 25 Zekerheid	13
Artikel 26 Persoonsverwisseling	13
Artikel 27 Verbod uit- en doorlezen	13
Artikel 28 Arbeidsomvang en scholing	13
Artikel 29 Geautomatiseerd online systeem Fritech Payrolldiensten B.V.	13

Payrolling

Artikel 30 Opzegging	14
Artikel 31 Vaststelling identiteit	15
Artikel 32 Re-integratie	15
Artikel 33 Geschillen	15
Artikel 34 Slotbepaling	16

Algemeen

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van de uitzendonderneming voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van uitzendkrachten of payrollkrachten aan opdrachtgevers.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.

Artikel 2 Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Uitzendonderneming:** de onderneming die op basis van een overeenkomst uitzendkrachten of payrollkrachten ter beschikking stelt aan opdrachtgevers.
2. **Uitzendkracht:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met de uitzendonderneming teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde.
3. **Payrollkracht:** iedere natuurlijke persoon, die een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan met de uitzendonderneming teneinde arbeid te verrichten voor een derde onder leiding en toezicht van die derde, waarbij die derde zelf heeft zorggedragen voor de werving & selectie van de hiervoor genoemde natuurlijke persoon.
4. **Payrolling:** Onder payrolling wordt verstaan het door de uitzendonderneming aangaan van een uitzendovereenkomst of detacheringsovereenkomst fase A - al dan niet met uitzendbeding - of fase B, onder gelding van de dan geldende ABU-cao met (nieuwe) werknemers van opdrachtgever, waarvan de werving en selectie door opdrachtgever is geschied, onder gelijktijdige terbeschikkingstelling van de betreffende werknemers, verder te noemen payrollkrachten, aan opdrachtgever.
5. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die een uitzendkracht/payrollkracht werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 4 van dit artikel laat uitvoeren.
6. **Opdracht:** de overeenkomst tussen een opdrachtgever en de uitzendonderneming op grond waarvan een enkele uitzendkracht, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstarief.
7. **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een uitzendkracht/payrollkracht in het kader van een opdracht.
8. **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht/payrollkracht en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht/payrollkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
9. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
10. **Opdrachtgeverstarief:** het door de opdrachtgever aan de uitzendonderneming verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
11. **Inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de uitzendkracht/payrollkracht uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de cao 2004-2009 uit de navolgende elementen:
 - a. Het geldende periodeloon in de schaal
 - b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (naar keuze van de uitzendonderneming te compenseren in tijd of geld)
 - c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslagen
 - d. Initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald
 - e. Kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen)

- f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
12. **Vakkrachtenregeling:** de specifieke bepaling(en) in de bij de opdrachtgever geldende CAO, die betrekking hebben op de beloning (als bedoeld in lid 9) van vakkrachten en die schriftelijk zijn aangemeld bij en goedgekeurd door partijen bij de (ABU) cao voor Uitzendkrachten en dientengevolge toegepast moet(en) worden met ingang van de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht/payrollkracht bij de betreffende opdrachtgever.

Artikel 3 De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:
 - a. óf voor een vaste periode;
 - b. óf voor een bepaalde periode;
 - c. óf voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt.

De opdracht voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

Einde opdracht

3. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 15 kalenderdagen.
4. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien tussentijdse opzegging is overeengekomen, is opzegging mogelijk met een opzegtermijn van 15 kalenderdagen. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:
 - a. de andere partij in verzuim is;
 - b. de andere partij geliquideerd is;
 - c. de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.

Indien de uitzendonderneming de ontbinding op één van deze gronden inroept, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de ontbinding is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van de uitzendonderneming voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van de uitzendonderneming onmiddellijk opeisbaar zijn.

Einde terbeschikkingstelling

6. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan de uitzendonderneming om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is ontbonden.
7. Indien tussen de uitzendkracht/payrollkracht en de uitzendonderneming het uitzendbeding geldt, eindigt de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht/payrollkracht op verzoek van de opdrachtgever op het moment dat de uitzendkracht/payrollkracht meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt de opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. De opdrachtgever zal dit verzoek desgevraagd schriftelijk aan de uitzendonderneming bevestigen.
8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra de uitzendonderneming de uitzendkracht/payrollkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht/payrollkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. De uitzendonderneming schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

Artikel 4 Vervanging en beschikbaarheid

1. De uitzendonderneming is gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende uitzendkracht/payrollkracht aan te bieden. De opdrachtgever kan een dergelijk voorstel op redelijke gronden afwijzen.

2. De uitzendonderneming is te allen tijde gerechtigd aan de opdrachtgever een voorstel te doen tot vervanging van een ter beschikking gestelde uitzendkracht/payrollkracht door een andere uitzendkracht/payrollkracht onder voortzetting van de opdracht, zulks met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van de uitzendonderneming, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de ontslagrichtlijn voor de uitzendbranche. De opdrachtgever zal een dergelijk voorstel slechts op redelijke gronden afwijzen. De opdrachtgever zal een eventuele afwijzing desgevraagd schriftelijk motiveren.
3. De uitzendonderneming schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien de uitzendonderneming om welke reden dan ook een (vervangende) uitzendkracht/payrollkracht niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de opdracht of nadien overeengekomen aan de opdrachtgever ter beschikking kan stellen.

Artikel 5 Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de uitzendkracht/payrollkracht tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
 - a. dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én;
 - b. de opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de uitzendkracht/payrollkracht niet te werk kan worden gesteld én;
 - c. de uitzendonderneming jegens de uitzendkracht/payrollkracht met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.

De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.

3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de uitzendkracht/payrollkracht of de uitzendkracht/payrollkracht niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan de uitzendonderneming het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.

Artikel 6 Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt de uitzendonderneming voor aanvang van de opdracht een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de opdracht.
2. De uitzendonderneming bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de voor ter beschikking in aanmerking komende uitzendkracht/payrollkrachten, welke uitzendkracht/payrollkrachten zij aan de opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde uitzendkracht/payrollkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde uitzendkracht/payrollkracht geen doorgang vindt.
3. De uitzendonderneming schiet niet tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien de contacten tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming voorafgaande aan een mogelijke opdracht, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de opdrachtgever om een uitzendkracht/payrollkracht ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de opdrachtgever gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke terbeschikkingstelling van een uitzendkracht/payrollkracht.
4. De uitzendonderneming is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van arbeidskrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen, tenzij de opdrachtgever binnen een redelijke termijn na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke klacht terzake bij de uitzendonderneming indient en daarbij bewijst dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendonderneming bij de selectie.

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsomvang en de werktijden van de uitzendkracht/payrollkracht bij de opdrachtgever worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging, dan wel anders overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de uitzendkracht/payrollkracht zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de uitzendkracht/payrollkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe

dat de uitzendkracht/payrollkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.

2. Vakantie en verlof van de uitzendkracht/payrollkracht worden geregeld conform de wet en de CAO.

Artikel 8 Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De opdrachtgever dient de uitzendonderneming bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de opdracht, opdat de uitzendonderneming deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht/payrollkracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de opdracht, dient de opdrachtgever de uitzendonderneming onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om de uitzendonderneming tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan de uitzendonderneming het opdrachtgeverstaref te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.

Artikel 9 Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de uitzendkracht/payrollkracht uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
2. De beloning van de uitzendkracht/payrollkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning, zie hierna leden 4 en 6) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht/payrollkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan de uitzendonderneming onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de uitzendkracht/payrollkracht zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling, kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de uitzendkracht/payrollkracht op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert de uitzendonderneming de beloning van de uitzendkracht/payrollkracht én het opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan de uitzendonderneming verschuldigd.
4. De uitzendonderneming is op grond van de CAO verplicht na 26 door de uitzendkracht/payrollkracht bij de opdrachtgever gewerkte weken de inlenersbeloning, toe te passen.
5. De opdrachtgever zal de uitzendonderneming tijdig doch uiterlijk in de 22ste door de uitzendkracht/payrollkracht bij hem gewerkte week, voorzien van informatie over alle in artikel 2 lid 9 bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voorzover op dat moment bekend).
6. Indien de uitzendonderneming met de opdrachtgever is overeengekomen met ingang van de eerste werkdag van de uitzendkracht/payrollkracht de inlenersbeloning toe te passen en/of indien sprake is van een vakkrachtenregeling, past de uitzendonderneming de inlenersbeloning toe vanaf de eerste werkdag van de uitzendkracht/payrollkracht en zal de opdrachtgever voor aanvang van de werkzaamheden de uitzendonderneming voorzien van de in lid 5 van dit artikel genoemde informatie.
7. De opdrachtgever stelt de uitzendonderneming tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
8. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de ter zake geldende regeling in de CAO of - indien van toepassing - de inlenersbeloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.

Artikel 10 Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzendkracht/payrollkracht bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de uitzendkracht/payrollkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de uitzendkracht/payrollkracht slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien de uitzendonderneming en de uitzendkracht/payrollkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de uitzendkracht/payrollkracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met de uitzendonderneming en de uitzendkracht/payrollkracht daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht/payrollkracht de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. De uitzendonderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de uitzendkracht/payrollkracht zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de uitzendkracht/payrollkracht.
7. De uitzendonderneming is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die uitzendkracht/payrollkrachten zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
8. De opdrachtgever vrijwaart de uitzendonderneming voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van de uitzendonderneming als werkgever van de uitzendkracht/payrollkracht - direct of indirect – terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
9. De opdrachtgever zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de uitzendonderneming verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 11 Arbeidsomstandigheden

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

1. De opdrachtgever is jegens de uitzendkracht/payrollkracht en de uitzendonderneming verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. De opdrachtgever is gehouden om aan de uitzendkracht/payrollkracht en aan de uitzendonderneming tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de uitzendkracht/payrollkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de uitzendkracht/payrollkracht een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel beroepsziekte. De opdrachtgever informeert de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
4. De opdrachtgever zal aan de uitzendkracht/payrollkracht vergoeden - en de uitzendonderneming vrijwaren tegen - alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de uitzendkracht/payrollkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of de uitzendonderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.

5. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen.
6. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van de uitzendonderneming verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 12 Aansprakelijkheid opdrachtgever

1. De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze Algemene Voorwaarden, in het bijzonder de verplichtingen als omschreven in de artikelen 3 (leden 5, 6 en 7), 4 (lid 3), 8, 9 (leden 1, 3, 5 en 7), 10 (leden 1 t/m 5, 8 en 9), 11 (2 t/m 6), 14 (lid 2), 17 (lid 1), 19 en 20 (lid 1) niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van de uitzendonderneming (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient de uitzendonderneming zonodig terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat de uitzendonderneming eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel - zo nodig aanvullend - ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze Algemene Voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 13 Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan de uitzendonderneming verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop de uitzendonderneming op grond van de opdracht en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de uitzendkracht/payrollkracht werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die de uitzendonderneming verschuldigd is aan de uitzendkracht/payrollkracht. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Indien op enig moment, overeenkomstig artikel 9 lid 4 van deze voorwaarden de inlenersbeloning moet worden toegepast, stelt de uitzendonderneming de beloning van de uitzendkracht/payrollkracht en het opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en inlenersbeloning. In de beloning en het opdrachtgeverstarief worden alle bij de opdrachtgever geldende elementen van de inlenersbeloning, meegenomen.
3. Naast het in lid 2 bedoelde geval is de uitzendonderneming in ieder geval ook gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
 - a. als gevolg van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen of wijziging van de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
 - b. als gevolg van wijzigingen in of tengevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of tengevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO voor Uitzendkracht/payrollkrachten of enig verbindend voorschrift;
 - c. als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving.
4. Indien de opdrachtgever in strijd met de leden 2 en 3 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen.
5. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is de uitzendonderneming gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. De uitzendonderneming kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door de uitzendonderneming zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 14 Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen de opdracht, bij overeenkomst of deze voorwaarden is bepaald. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels door de opdrachtgever schriftelijk geaccordeerde declaratieformulieren.
2. De opdrachtgever en uitzendonderneming kunnen overeenkomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of middels door of voor de opdrachtgever opgestelde overzichten.
3. De opdrachtgever draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien of te doen toezien, dat de daarin opgenomen gegevens van de uitzendkracht/payrollkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de uitzendkracht/payrollkracht, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de opdracht en voorwaarden het opdrachtgeverstaref is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert zorgt hij ervoor dat de uitzendonderneming aansluitend aan de door de uitzendkracht/payrollkracht gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan de uitzendonderneming wordt verstrekt.
5. Alvorens de opdrachtgever de tijdverantwoording aanlevert geeft hij de uitzendkracht/payrollkracht de gelegenheid de tijdverantwoording te controleren. Indien en voor zover de uitzendkracht/payrollkracht de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is de uitzendonderneming gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de uitzendkracht/payrollkracht, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
6. Indien de tijdverantwoording geschiedt middels door de uitzendkracht/payrollkracht aan te leveren declaratieformulieren, behoudt de opdrachtgever een kopie van het declaratieformulier. Bij verschil tussen het door de uitzendkracht/payrollkracht bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier en het door de opdrachtgever behouden afschrift, geldt het door de uitzendkracht/payrollkracht bij de uitzendonderneming ingeleverde declaratieformulier voor de afrekening als volledig bewijs, behoudens geleverd tegenbewijs door de opdrachtgever.

Artikel 15 Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. De uitzendonderneming is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover de uitzendonderneming deze verplichting niet nakomt, is de uitzendonderneming, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en elders in de Algemene Voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht terzake indient bij de uitzendonderneming en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de uitzendonderneming.
2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van de uitzendonderneming is beperkt tot het door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstaref voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door de uitzendonderneming maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van de uitzendonderneming voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 16 Intellectuele en industriële eigendom

1. De uitzendonderneming zal de uitzendkracht/payrollkracht op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voorzover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de uitzendkracht/payrollkracht toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien de uitzendonderneming in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de uitzendkracht/payrollkracht of anderszins kosten

dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan de uitzendonderneming.

2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de uitzendkracht/payrollkracht aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert de uitzendonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan de uitzendonderneming.
3. De uitzendonderneming is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de uitzendkracht/payrollkracht verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de uitzendkracht/payrollkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 17 Geheimhouding

1. De uitzendonderneming en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voorzover – verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. De uitzendonderneming zal op verzoek van de opdrachtgever de uitzendkracht/payrollkracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de uitzendkracht/payrollkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de opdrachtgever vrij om de uitzendkracht/payrollkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert de uitzendonderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan de uitzendonderneming. De uitzendonderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de uitzendkracht/payrollkracht.

Artikel 18 Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

De opdrachtgever aan wie door de uitzendonderneming een vreemdelling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de opdrachtgever bij de aanvang van de arbeid door een vreemdelling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdelling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdelling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. De uitzendonderneming is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

Artikel 19 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid niet door de opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door de uitzendonderneming worden meegewogen.

Artikel 20 Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de uitzendkracht/payrollkracht die lid is van de ondernemingsraad van de uitzendonderneming of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de uitzendkracht/payrollkracht medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de uitzendkracht/payrollkracht onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 21 Wet arbeid vreemdelingen

In geval van uitzendkrachten/payrollkrachten met een niet-Nederlandse nationaliteit wordt het identiteitsbewijs door Fritech Payrolldiensten B.V. geverifieerd conform de door de bevoegde autoriteiten gepubliceerde richtlijnen (www.weethoehetzit.nl). Opdrachtgever zal erop toezien dat bij aanvang van de werkzaamheden door de uitzendkracht/payrollkracht, Fritech Payrolldiensten B.V. een kopie van het identiteitsbewijs aan opdrachtgever heeft doen toekomen, teneinde deze, conform de verplichtingen die de Wet arbeid vreemdelingen aan opdrachtgever stelt, in de eigen administratie te kunnen opnemen. Opdrachtgever is gehouden Fritech Payrolldiensten B.V. binnen 48 uur na aanvang van de werkzaamheden door de uitzendkracht/payrollkracht schriftelijk te melden, indien geen kopie van het identiteitsbewijs van de vreemdeling in het bezit is gesteld van opdrachtgever. De bewijslast betreffende tijdige melding rust op opdrachtgever. Na de termijn van 48 uur vrijwaart opdrachtgever Fritech Payrolldiensten B.V. voor alle gevolgen, sancties en maatregelen die het gevolg zijn van onvoldoende nakoming van de administratieplicht door opdrachtgever. Opdrachtgever is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade aan Fritech Payrolldiensten B.V. (inclusief kosten van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is.

Artikel 22 Het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht

1. Onder het aangaan van een arbeidsverhouding met een uitzendkracht wordt verstaan:
 - a. het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht door opdrachtgever met de uitzendkracht;
 - b. het laten ter beschikking stellen van de uitzendkracht aan opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
 - c. het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht met een derde, waarbij opdrachtgever en die derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 2:24b BW dan wel de één dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 2:24a BW.
2. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder uitzendkracht tevens verstaan:
 - a. de aspirant-uitzendkracht die bij Fritech Payrolldiensten B.V. is ingeschreven;
 - b. de (aspirant-)uitzendkracht die is voorgesteld aan opdrachtgever;
 - c. de uitzendkracht wiens terbeschikkingstelling minder dan drie maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met opdrachtgever is geëindigd.
3. Opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met een uitzendkracht indien en voor zover wordt voldaan aan het hierna bepaalde:
 - a. Opdrachtgever brengt Fritech Payrolldiensten B.V. schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, alvorens aan dat voornemen uitvoering te geven.
 - b. Opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaan indien en voor zover de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met Fritech Payrolldiensten B.V. niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft, en indien en voor zover de opdrachtgever de opdracht met Fritech Payrolldiensten B.V. niet rechtsgeldig kan doen eindigen of beëindigd heeft.
4. Indien opdrachtgever binnen een termijn van 1040 gewerkte uren na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaat (ongeacht de functie), is opdrachtgever aan Fritech Payrolldiensten B.V. de volgende vergoeding verschuldigd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen:
 - a. indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt voordat de terbeschikkingstelling 350 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van 20% van het laatstelijk geldende opdrachtgeverstarief voor de betrokken uitzendkracht berekend over een periode van 1040 uren;
 - b. indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 350 gewerkte uren heeft geduurd maar voordat de terbeschikkingstelling 700 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van 15% van het laatstelijk geldende opdrachtgeverstarief voor de betrokken uitzendkracht berekend over een periode van 1040 uren;
 - c. Indien de arbeidsverhouding met de uitzendkracht aanvangt nadat de terbeschikkingstelling 700 gewerkte uren heeft geduurd maar voordat de terbeschikkingstelling 1040 gewerkte uren heeft geduurd: een vergoeding van 10% van het laatstelijk geldende opdrachtgeverstarief voor de betrokken uitzendkracht berekend over een periode van 1040 uren.

5. Onder 'gewerkte uren' worden verstaan: uren waarin de uitzendkracht bij opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de opdracht. Opdrachtgever is de onder d lid 1 tot en met 3 genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de uitzendkracht binnen drie maanden nadat de terbeschikkingstelling aan opdrachtgever is geëindigd en nog geen 1040 uren heeft gewerkt, rechtstreeks of via derden met opdrachtgever een arbeidsverhouding in de zin van artikel 2 onder a aangaat.
6. Indien een uitzendkracht door tussenkomst van Fritech Payrolldiensten B.V. aan een opdrachtgever is voorgesteld en deze opdrachtgever met die uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de terbeschikkingstelling tot stand komt, is opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van 20% van het opdrachtgeverstarief, berekend over een periode van 1040 uren. Opdrachtgever is deze vergoeding tevens verschuldigd indien de uitzendkracht binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen rechtstreeks of via derden met opdrachtgever een arbeidsverhouding in de zin van artikel 2 onder a. aangaat.
7. Indien opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendkracht tijdens een opdracht die tussentijds opzegbaar is, behoeft opdrachtgever de krachtens opdracht overeengekomen opzegtermijn niet in acht te nemen. Opdrachtgever is alsdan verschuldigd aan Fritech Payrolldiensten B.V. het opdrachtgeverstarief over de niet in acht genomen opzegtermijn. Daarnaast dient opdrachtgever de onder d. van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
8. Indien opdrachtgever met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aangaat tijdens een opdracht die niet tussentijds opzegbaar is, is opdrachtgever gehouden het opdrachtgeverstarief voor de betreffende uitzendkracht voor de resterende duur van de opdracht te voldoen. Daarnaast dient opdrachtgever de onder d. van dit artikel genoemde vergoeding te voldoen, voor zover van toepassing.
9. Het opdrachtgeverstarief wordt berekend over het per periode (week, maand en dergelijke) krachtens opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren, als ware de opdracht tot stand gekomen respectievelijk niet geëindigd, met een minimum van 20 uur per week. Het bepaalde in de artikelen 4 en 5 van deze algemene voorwaarden is eveneens van toepassing op de in rekening gebrachte vergoedingen uit hoofde van artikel 2.

Artikel 23 Minimale betalingsverplichting

Indien:

1. de uitzendkracht/payrollkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de uitzendarbeid, maar door opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, of;
2. ingevolge de opdracht de omvang van de uitzendarbeid minder dan vijftien uren per week beloopt en de tijdstippen waarop de uitzendarbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de uitzendarbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, is opdrachtgever ten minste gehouden aan Fritech Payrolldiensten B.V. per oproep te betalen het opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van opdrachtgever jegens Fritech Payrolldiensten B.V.

Artikel 24 Betaling

1. Opdrachtgever is gehouden iedere factuur binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum te voldoen, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Indien een factuur niet binnen deze (nadere) periode is betaald, verkeert opdrachtgever zonder nadere ingebrekestelling in verzuim en is een rente van 1% per maand verschuldigd, waarbij een deel van een maand voor een volle maand wordt gerekend. Opschorting van betaling of verrekening is opdrachtgever niet toegestaan.
2. Uitsluitend betalingen aan Fritech Payrolldiensten B.V. of aan een door Fritech Payrolldiensten B.V. schriftelijk aangewezen derde geschieden bevrijdend. Betalingen aan uitzendkrachten of het verstrekken van voorschotten aan uitzendkrachten/payrollkrachten kunnen niet aan Fritech Payrolldiensten B.V. worden tegengeworpen en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
3. De in het bezit van Fritech Payrolldiensten B.V. zijnde kopie van de door Fritech Payrolldiensten B.V. verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
4. Reclames betreffende enige nota moeten binnen zeven dagen na de factuurdatum schriftelijk bij Fritech Payrolldiensten B.V. zijn ingediend. Na deze periode vervalt het recht van reclame. De

bewijslast van tijdige reclame rust op opdrachtgever. Een al dan niet tijdige reclame levert geen grond op tot opschorting of verrekening.

5. Alle kosten van incasso - waaronder begrepen alle door Fritech Payrolldiensten B.V. gemaakte kosten van rechtsbijstand - komen geheel voor rekening van opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtigde kosten bedraagt 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente, met een minimum van € 250,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra de vordering door Fritech Payrolldiensten B.V. ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door opdrachtgever verschuldigd zijn.

Artikel 25 Zekerheid

Opdrachtgever is te allen tijde op eerste schriftelijk verzoek gehouden Fritech Payrolldiensten B.V. (aanvullende) zekerheid te verstrekken. Zekerheid kan door Fritech Payrolldiensten B.V. worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid zal in redelijke verhouding staan tot de omvang van de verplichtingen van opdrachtgever.

Artikel 26 Persoonsverwisseling

Opdrachtgever dient, met het oog op de mogelijkheid van persoonsverwisseling, zonodig dagelijks voorafgaand aan iedere feitelijke tewerkstelling, de identiteit van de aan hem ter beschikking gestelde en te werk te stellen uitzendkracht/payrollkracht aan de hand van het originele identificatiedocument vast te stellen. Opdrachtgever vrijwaart Fritech Payrolldiensten B.V. voor alle eventuele gevolgen, schade, kosten en boetes, indien opdrachtgever zijn verbintenissen tot controle niet of onvoldoende nakomt.

Artikel 27 Verbod uit- en doorleen

Tenzij schriftelijk anders overeengekomen is opdrachtgever niet gerechtigd aan hem door Fritech Payrolldiensten B.V. ter beschikking gestelde uitzendkrachten/payrollkrachten aan derden uit of door te lenen, hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook. Opdrachtgever vrijwaart Fritech Payrolldiensten B.V. voor alle eventuele schade, kosten en boetes, indien opdrachtgever het verbod tot verdere uit- of doorleen overtreedt. Opdrachtgever zal het verbod van uit- en doorleen tevens aan haar opdrachtgevers opleggen.

Artikel 28 Arbeidsomvang en scholing

1. Opdrachtgever moet erop toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat de uitzendkracht/payrollkracht werkt per periode, niet structureel wordt overschreden. Wordt de uitzendkracht/payrollkracht structureel meer uren ingezet dan in de opdrachtbevestiging vastgelegd, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid (onder andere op grond van artikel 7.610b van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval zal Fritech Payrolldiensten B.V. de met opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang (indien nodig met terugwerkende kracht) aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt opdrachtgever dan het opdrachtgeverstatarief over deze nieuwe arbeidsomvang.
2. Indien de uitzendkracht/payrollkracht scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht zullen de uren, die de uitzendkracht/payrollkracht aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij opdrachtgever.
3. Indien de uitzendkracht/payrollkracht een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsomvang doet, zal, na overleg tussen de opdrachtgever en Fritech Payrolldiensten B.V., de met opdrachtgever afgesproken arbeidsomvang overeenkomstig de wensen van de uitzendkracht/payrollkracht worden aangepast, behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen, zulks ter beoordeling van Fritech Payrolldiensten B.V.

Artikel 29 Geautomatiseerd online systeem Fritech Payrolldiensten B.V.

1. Fritech Payrolldiensten B.V. hanteert een geautomatiseerd online systeem voor onder andere het doorgeven van de gewerkte uren. Fritech Payrolldiensten B.V. zal zich redelijkerwijs inspannen om de beschikbaarheid en kwaliteit van dit systeem te waarborgen. Fritech Payrolldiensten B.V. staat echter niet in voor continue, storingsvrije beschikbaarheid van dit systeem, noch voor volledig en correcte verwerking van gegevens daarmee of de juistheid van de hierop vermelde gegevens. Fritech Payrolldiensten B.V. is gerechtigd de beschikbaarheid van dit systeem tijdelijk op te schorten wanneer dit noodzakelijk is in verband met een door te voeren wijziging dan wel in verband met preventief en/ of correctief onderhoud.
2. Fritech Payrolldiensten B.V. is niet verantwoordelijk voor niet-beschikbaarheid of verminderde werking van het systeem door overmacht (waaronder uitdrukkelijk begrepen internetstoringen,

hacking e.d.) en/of door toedoen of nalaten van opdrachtgever of derden ingeschakeld door opdrachtgever.

3. Het systeem wordt van tijd tot tijd aangepast door Fritech Payrolldiensten B.V., onder andere in verband met technologische ontwikkelingen en veranderingen van bedrijfsprocessen. Daarbij kunnen bestaande functionaliteiten worden aangepast, aangevuld of verwijderd. Van aanpassingen in het systeem die gevolgen hebben voor opdrachtgever (bijvoorbeeld omdat op een nieuwe wijze informatie moet worden aangeleverd) wordt waar mogelijk van tevoren mededeling gedaan aan opdrachtgever via het systeem en/of e-mail. Opdrachtgever dient te allen tijde kennis te nemen van en toe te passen gebruiksinstructies en overige informatie die Fritech Payrolldiensten B.V. mededeelt.
4. Op Fritech Payrolldiensten B.V. rust geen verantwoordelijkheid om door opdrachtgever via het systeem ingevoerde informatie of gegevens op volledigheid of juistheid te controleren. Indien hierover vanwege Fritech Payrolldiensten B.V. toch wordt geadviseerd, dan geschiedt dit rechtens onverplicht en zonder aanvaarding van enige aansprakelijkheid hiervoor.
5. Opdrachtgever is volledig verantwoordelijk voor ieder gebruik en voor enig misbruik dat met behulp van de inloggegevens wordt gemaakt van het systeem.
6. Rechtshandelingen verricht met gebruikmaking van de inloggegevens (zoals het verstrekken van opdrachten aan Fritech Payrolldiensten B.V. of het accorderen van door uitzendkracht/ payrollkracht verantwoorde gewerkte uren) binden opdrachtgever. Fritech Payrolldiensten B.V. gaat ervan uit en opdrachtgever erkent dat gebruikers van de inloggegevens bevoegd zijn opdrachtgever te vertegenwoordigen.
7. De inloggegevens dienen strikt vertrouwelijk te worden behandeld. Opdrachtgever zal deze enkel gebruiken en ter beschikking stellen aan personen indien en voor zover strikt noodzakelijk om gebruik te kunnen maken van de tussen Fritech Payrolldiensten B.V. en opdrachtgever overeengekomen diensten.
8. Indien opdrachtgever vermoedt dat de vertrouwelijkheid van de inloggegevens is geschonden of dat er sprake is van misbruik van de inloggegevens, dan zal opdrachtgever hiervan terstond melding doen bij Fritech Payrolldiensten B.V. Fritech Payrolldiensten B.V. zal vervolgens zo spoedig mogelijk de betreffende inloggegevens deactiveren.
9. Opdrachtgever zal bij het gebruik van het systeem niet in strijd handelen met toepasselijke wet- en regelgeving, de in Mijn Fritech Payrolldiensten B.V. gepubliceerde of verstrekte gebruiksinstructies en/ of deze voorwaarden.
10. Indien via het systeem opdrachten worden verstrekt of urenverantwoording geaccordeerd, dan zijn voor de administratie ten behoeve van die opdrachten of urenverantwoording en de daarvoor verschuldigde vergoedingen, de gegevens geregistreerd in het systeem beslissend. Fritech Payrolldiensten B.V. zal bij betwisting door opdrachtgever van in rekening gebrachte bedragen, hier op een redelijke en transparante wijze onderzoek naar doen en de opdrachtgever van de resultaten hiervan op de hoogte brengen. Opdrachtgever heeft niet het recht betalingen op te schorten op grond van een dergelijke betwisting.
11. Opdrachtgever is alleen gerechtigd om het systeem voor eigen interne bedrijfsdoeleinden te gebruiken en is niet gerechtigd om het systeem al dan niet gebundeld met eigen diensten te herverkopen, aan derden op andere basis aan te bieden of ten bate van derden te gebruiken.
12. Opdrachtgever is zich ervan bewust dat het onmogelijk is om ieder ongeautoriseerd gebruik en ieder ongewild verlies van gegevens volledig uit te sluiten. Fritech Payrolldiensten B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid jegens opdrachtgever indien, ondanks de genomen maatregelen gegevens van opdrachtgever alsnog worden aangetast, verloren gaan of door ongeautoriseerde personen worden gebruikt, tenzij sprake is van opzet of grove schuld van Fritech Payrolldiensten B.V.

Payrolling

Artikel 30 Opzegging

1. Opdrachtgever kan de relatie met de payrollkracht die een uitzendovereenkomst met Fritech Payrolldiensten B.V. heeft niet tussentijds opzeggen, tenzij Fritech Payrolldiensten B.V. tot tussentijdse opzegging gerechtigd en in staat is. Alsdan geldt voor opdrachtgever jegens Fritech Payrolldiensten B.V. een opzegtermijn van 8 weken, tenzij Fritech Payrolldiensten B.V. schriftelijk instemt met een kortere opzegtermijn.
2. Tijdens de opzegtermijn dient de payrollkracht in staat te worden gesteld de overeengekomen arbeid bij opdrachtgever te verrichten. Indien die mogelijkheid niet bestaat, bijvoorbeeld in het

geval er geen of onvoldoende werk is, wordt hetgeen opdrachtgever gedurende de opzegtermijn dient te betalen, berekend aan de hand van het gemiddelde aantal gewerkte uren waarop de payrollkracht ex artikel 7:610b BW aanspraak kan maken, danwel de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren, te vermenigvuldigen met het met Fritech Payrolldiensten B.V. overeengekomen tarief. De opzegging van de relatie tussen opdrachtgever en de payrollkracht dient onverwijld schriftelijk door opdrachtgever aan Fritech Payrolldiensten B.V. te worden medegedeeld.

3. Indien opdrachtgever de aangevoerde reden(en) voor opzegging niet middels genoegzame bescheiden kan onderbouwen, behoeft Fritech Payrolldiensten B.V. de opzegging van de relatie met de payrollkracht niet te accepteren.
4. Opdrachtgever is niet gerechtigd tot -minnelijke- beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de payrollkracht, tenzij Fritech Payrolldiensten B.V. daarmee vooraf schriftelijk heeft ingestemd.
5. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade en kosten van Fritech Payrolldiensten B.V. indien opdrachtgever (nieuwe) payrollkrachten te werk stelt zonder dat voor hen - op verzoek of toedoen van opdrachtgever - een proeftijd of uitsluiting loondoorbetalingsverplichting geldt. Tevens is opdrachtgever voor alle schade en kosten aansprakelijk indien opdrachtgever heeft nagelaten het juiste arbeidsverleden van de payrollkracht aan Fritech Payrolldiensten B.V. mede te delen.

Artikel 31 Vaststelling identiteit

1. Opdrachtgever stelt in geval van payrolldienstverlening, indien niet eerder de identiteit van de medewerker is vastgesteld, de identiteit van de payrollkracht vast aan de hand van het originele identiteitsdocument en neemt een door de payrollkracht en opdrachtgever ondertekend afschrift van het identiteitsdocument, en indien van toepassing van de tewerkstellingvergunning, op in zijn administratie. Opdrachtgever bewaart het afschrift tot ten minste zeven jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de payrollkracht is beëindigd.
2. Opdrachtgever verstrekt Fritech Payrolldiensten B.V. binnen 24 uur na aanvang van de arbeid door de payrollkracht een ondertekende verklaring waaruit blijkt dat door of namens opdrachtgever de identiteit van de payrollkracht, ook ten aanzien van het aspect persoonsverwisseling, is gecontroleerd en vastgesteld. De verklaring dient tevens door de payrollkracht ondertekend te worden. Opdrachtgever staat toe dat Fritech Payrolldiensten B.V. en/of haar (NEN) certificerende instelling deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert.
3. Opdrachtgever vrijwaart Fritech Payrolldiensten B.V. voor alle eventuele schade, kosten en boetes, indien opdrachtgever zijn verbintenissen uit hoofde van sub a. en/of sub b. niet of onvoldoende nakomt.

Artikel 32 Re-integratie

1. Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de payrollkracht dient opdrachtgever zijn volledige medewerking te verlenen aan re-integratie van de payrollkracht in de eigen of passende arbeid binnen de onderneming van opdrachtgever, tenzij zulks in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar voor opdrachtgever zou zijn.
2. Verleent opdrachtgever geen, onvoldoende of niet tijdig medewerking aan re-integratie van de payrollkracht in eigen of passende arbeid, dan is opdrachtgever aansprakelijk voor alle daarmee verband houdende of daaruit voortvloeiende gevolgen – zijnde alle kosten, schade, boetes of sancties, hoe ook genaamd en uit welke hoofde ook – voor Fritech Payrolldiensten B.V. en derden, waaronder begrepen payrollkrachten.
3. Indien de payrollkracht als gevolg van enig handelen of nalaten van opdrachtgever situationeel arbeidsongeschikt is of de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een schending van de zorgplicht die op opdrachtgever rust ex artikel 7:658 BW, is opdrachtgever aansprakelijk voor alle daarmee verband houdende of daaruit voortvloeiende gevolgen – zijnde alle kosten, schade, boetes of sancties, hoe ook genaamd en uit welke hoofde ook – voor Fritech Payrolldiensten B.V. en derden, waaronder begrepen payrollkrachten.

Artikel 33 Geschillen

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 de uitzendonderneming is gevestigd.

Artikel 34 Slotbepaling

Indien één of meer bepalingen van deze Algemene Voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.

Uitgave januari 2014