

Algemene Payroll Voorwaarden

VERSIE MEI 2019



Temporair

Artikel 1. Werkingsfeer

1. Deze Algemene Payroll-voorwaarden (hierna: APV) zijn van toepassing op opdrachten tussen Temporair en opdrachtgevers, voor zover één en ander betrekking heeft op het via Temporair ter beschikking stellen van Payrollkrachten aan opdrachtgevers.
2. Van deze APV afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
3. Temporair is bevoegd de APV eenzijdig te wijzigen. De voorgaande versie van de voorwaarden blijft van toepassing op een voor het moment van wijziging gesloten overeenkomst.

Artikel 2. Definities

1. **Temporair**: een digitaal platform dat opdrachtgevers en payrollkrachten op zoek naar tijdelijk, onder meer in staat stelt elkaar te vinden.
2. **Payrollkracht**: iedere natuurlijke persoon, die zich heeft ingeschreven op het digitale platform van Temporair en die op grond daarvan een uitzendovereenkomst (payroll-overeenkomst) als bedoeld in artikel 7:690 BW is aangegaan dan wel aangaat met David beloont B.V. teneinde via tussenkomst van Temporair arbeid te verrichten voor een opdrachtgever onder leiding en toezicht van die opdrachtgever.
3. **Opdracht**: de overeenkomst van opdracht tussen de opdrachtgever en Temporair op grond waarvan een Payrollkracht, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, via Temporair aan opdrachtgever exclusief ter beschikking wordt gesteld.
4. **De opdrachtgever**: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een Payrollkracht werkzaamheden onder diens leiding en toezicht in het kader van een opdracht als bedoeld in lid 3 van dit artikel laat uitvoeren.
5. **Uitzendbeding**: de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen David beloont B.V. en de Payrollkracht en/of in de ABU cao. Dit beding houdt in dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat aan de terbeschikkingstelling van de Payrollkracht door Temporair aan de opdrachtgever op verzoek van die opdrachtgever een einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
6. **ABU cao**: de op de arbeidsovereenkomsten van de Payrollkrachten van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten.
7. **Gebruikersovereenkomst**: De aan het gebruik van het digitale platform van Temporair verbonden voorwaarden voor opdrachtgevers die van toepassing zijn op het gebruik van Temporair website en het platform en op alle rechtshandelingen die voortvloeien uit het gebruik van alle diensten van Temporair.

Artikel 3. Toepasselijkheid

1. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing, tenzij Temporair hiermee expliciet schriftelijk instemt.
2. Indien enige bepaling van deze APV nietig of vernietigbaar is, blijven de overige bepalingen van toepassing. Partijen zullen in dat geval wel een vervangende bepaling overeenkomen die zoveel mogelijk beantwoordt aan het doel en de strekking van de nietige of vernietigbare bepaling.
3. De opdrachtgever met wie eenmaal een overeenkomst is gesloten waarbij deze APV van toepassing zijn verklaard, stemt er mee in dat op iedere overeenkomst tussen partijen de APV van toepassing zijn.

Artikel 4. Verplichtingen van opdrachtgever

Opdrachtgever dient Temporair tijdig en volledig inlichtingen te verstrekken die nodig zijn om de overeenkomst naar behoren te vervullen.

Artikel 5. De overeenkomst en beëindiging hiervan

Opzegging door de Opdrachtgever

1. Niettegenstaande en onverminderd hetgeen in de overeenkomst tussen Temporair en opdrachtgever alsook in de Gebruikersovereenkomst over (voortijdige) opzegging/annulering van een Opdracht is bepaald, gelden de volgende bepalingen voor de opdrachtgever over opzegging:

2. De opzegging van de overeenkomst door de opdrachtgever (al dan niet betrekking hebbende op een specifieke ter beschikking gestelde Payrollkracht) dient te allen tijde schriftelijk te geschieden. Het schriftelijke verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling van een ter beschikking gestelde Payrollkracht te beëindigen met ingang van een bepaalde dag, impliceert de opzegging van de overeenkomst voor wat betreft deze ter beschikking gestelde Payrollkracht.
3. Indien tussen de formele werkgever en de -via tussenkomst van Temporair ter beschikking gestelde Payrollkracht een arbeidsovereenkomst met zogenoemd uitzendbeding is overeengekomen, eindigt de terbeschikkingstelling van de betreffende Payrollkracht met een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding op verzoek van opdrachtgever op het moment dat de Payrollkracht niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt Opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. Opdrachtgever zal dit verzoek volledigheidshalve terstond na ziekmelding schriftelijk aan Temporair bevestigen. Voor zover de formele werkgever de termijn van kennisgeving uit artikel 14 van de ABU-cao in acht dient te nemen, dient de opdrachtgever een opzegtermijn in acht te nemen die overeenkomt met de termijn van kennisgeving.
4. Indien tussen de formele werkgever en de -via tussenkomst van Temporair ter beschikking gestelde Payrollkracht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen

(Oftewel een detacheringsovereenkomst) zonder tussentijdse opzegmogelijkheid, kan de opdrachtgever de overeenkomst voor wat betreft deze ter beschikking gestelde Payrollkracht uitsluitend opzeggen tegen het einde van de duur van deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Indien de opdrachtgever dit op een dusdanig laat tijdstip kenbaar maakt aan Temporair dat de formele werkgever een aanzegvergoeding ex artikel 7:668 BW verschuldigd is aan de Payrollkracht, zal de opdrachtgever die hiermee gepaard gaande kosten aan c.q. schade van Temporair vergoeden.

5. Indien tussen de formele werkgever en de -via tussenkomst van Temporair ter beschikking gestelde Payrollkracht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen (oftewel een detacheringsovereenkomst) met tussentijdse opzegmogelijkheid, kan de opdrachtgever de overeenkomst voor wat betreft deze ter beschikking gestelde Payrollkracht uitsluitend opzeggen tegen de eerste dag dat de formele werkgever de arbeidsovereenkomst met deze Payrollkracht rechtsgeldig kan beëindigen. Indien de opdrachtgever dit op een dusdanig laat tijdstip kenbaar maakt aan Temporair dat de formele werkgever een aanzegvergoeding ex artikel 7:668 BW verschuldigd is aan de Payrollkracht, zal de opdrachtgever die hiermee gepaard gaande kosten aan c.q. schade van Temporair vergoeden.
6. Indien tussen de formele werkgever en de -via tussenkomst van Temporair ter beschikking gestelde Payrollkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, kan de opdrachtgever de overeenkomst voor wat betreft deze ter beschikking gestelde Payrollkracht uitsluitend opzeggen tegen de eerste dag dat de formele werkgever de arbeidsovereenkomst met deze Payrollkracht rechtsgeldig kan beëindigen. De eventuele juridische kosten die Temporair in dit kader dient te maken, zullen worden vergoed door de opdrachtgever.
7. De voorgenomen beëindiging van ter beschikking stelling van een Payrollkracht dient door de opdrachtgever onverwijld schriftelijk te worden medegedeeld aan Temporair. Indien opdrachtgever de aangevoerde reden(en) voor beëindiging niet middels genoegzame, relevante schriftelijke stukken kan onderbouwen en een eventueel ontslag niet kan worden gerechtvaardigd, is een beëindiging van de overeenkomst voor deze ter beschikking gestelde Payrollkracht niet mogelijk.
8. Tijdens arbeidsongeschiktheid van de Payrollkracht kan de overeenkomst door de opdrachtgever niet worden opgezegd, tenzij er sprake is van een uitzendbeding.
9. Tussentijdse opzegging door de opdrachtgever van de overeenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, is niet mogelijk tenzij partijen hierover andersluidende schriftelijke afspraken hebben gemaakt.

Opzegging door Temporair

10. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Temporair de Payrollkracht niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen de formele werkgever en de Payrollkracht is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve

van dezelfde opdrachtgever. Temporair schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

Ontbinding van de overeenkomst

11. De overeenkomst eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de overeenkomst inroept omdat:
 - de andere partij in verzuim is;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.
12. Indien Temporair de ontbinding op één van de in lid 11 genoemde 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 Temporair voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Temporair onmiddellijk opeisbaar zijn.
13. Wanneer opdrachtgever, om welke reden dan ook, in gebreke blijft dan ligt hierin het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Temporair voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Temporair onmiddellijk opeisbaar zijn.

Overname bepaling

14. Indien er op basis van wet- en regelgeving, van toepassing zijnde cao's en/of op enigerlei sprake is van een overname bepaling aangaande de (exclusief) terbeschikkinggestelde Payrollkrachten via Temporair aan opdrachtgever en dientengevolge Temporair de Payrollkrachten niet meer aan opdrachtgever als zodanig ter beschikking kan stellen door deze overname bepaling, dan leidt dit niet tot enige aansprakelijkheid van Temporair voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge leidt.

Artikel 6. Exclusiviteit

1. Opdrachtgever verbindt zich gedurende de looptijd van de onderhavige overeenkomst niet tot het zelf direct of indirect ondernemen of ontplooiën van payrollactiviteiten, dan wel daarbij op enigerlei wijze direct of indirect betrokken te zijn.
2. Bij overtreding van enig in dit artikel omschreven verbod verbeurt opdrachtgever aan Temporair een dadelijk, zonder nadere sommatie of ingebrekestelling opeisbare boete van € 10.000,- alsmede € 1.000,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Temporair tot vergoeding van de daadwerkelijk door haar geleden schade.

Artikel 7. Collectieve arbeidsovereenkomst

Op alle arbeidsovereenkomsten die de formele werkgever aangaat met haar Payrollkrachten (die ter beschikking worden gesteld), is de ABU cao van toepassing.

Artikel 8. Werkprocedure

1. De opdrachtgever verstrekt te allen tijde aan Temporair, voor zover mogelijk voorafgaand aan de opdracht va het Platform en in ieder geval voor aanvang van de werkzaamheden, een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en beoogde looptijd van de arbeidsperiode.
2. Temporair is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van Payrollkrachten die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen.
3. Ingeval een bestaande Payrollkracht van de opdrachtgever op het moment van indiensttreding bij Temporair recht heeft op, bij opdrachtgever als Payrollkracht nog gereserveerde vakantie-uren en/of vakantiegeld, worden deze door opdrachtgever als zijnde eindafrekening uitbetaald of worden deze reserveringen

meegenomen naar de formele werkgever die door Temporair wordt ingeschakeld. Deze opboeking van reserveringen worden separaat en voortijdig aan opdrachtgever doorbelast. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het juist doorgeven van de reserveringen bij gebreke waarvan opdrachtgever aansprakelijk is voor de daaruit voortvloeiende schade.

Artikel 9. Arbeidsduur en werktijden

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Payrollkracht zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. Indien geen afspraken zijn gemaakt over de arbeidsduur, dan is er sprake van een wisselende arbeidsomvang. De opdrachtgever staat ervoor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Payrollkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet erop toe dat de Payrollkracht de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijft.
2. Vakantie en verlof van de Payrollkracht worden geregeld conform de wet en de ABU cao.
3. De opdrachtgever dient Temporair bij het aangaan van de overeenkomst te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte dagen gedurende de looptijd van de werkzaamheden, opdat Temporair deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de Payrollkracht. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de arbeidsovereenkomst, dient de opdrachtgever Temporair onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de opdrachtgever nalaat om Temporair tijdig te informeren, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Temporair het inleentarieff te voldoen over het krachtens de arbeidsovereenkomst en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren (en overuren) per periode.

Artikel 10. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

1. Indien de Payrollkracht zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de arbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen, of ingevolge de opdracht de omvang van de arbeid minder dan vijftien uren per week belooft en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, is de opdrachtgever ten minste gehouden aan Temporair per oproep te betalen het inleentarieff berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens Temporair .

Artikel 11. Functie en beloning

1. Indien mogelijk voor aanvang van onderhavige overeenkomst c.q. de Opdracht, maar in ieder geval voor aanvang van de werkzaamheden, verstrekt de opdrachtgever aan Temporair de omschrijving van de door de Payrollkracht uit te oefenen functie en bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
2. De beloning van de Payrollkracht, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, worden vastgesteld conform de cao (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning 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 de functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Payrollkracht uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Temporair onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, wordt de beloning van de Payrollkracht en het tarief dienovereenkomstig gecorrigeerd.
4. de formele werkgever is op grond van de cao verplicht de inlenersbeloning toe te passen. De inlenersbeloning is de rechtens geldende beloning van de Payrollkracht in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de Payrollkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden bij opdrachtgever:

a) uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;

- b) de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan – dit ter keuze van de formele werkgever – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- c) toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
- d) initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- e) kostenvergoeding (voor zover de formele werkgever deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedheidskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
- f) periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

Opdrachtgever zal aan Temporair de vereiste en correcte informatie verschaffen voor wat betreft de CAO die de opdrachtgever bij zijn arbeidsovereenkomsten in acht moet nemen, alsmede (bij gebreke van een CAO of in aanvulling daarop) de bij opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen en voor wat betreft voornoemde 6 punten inzake inlenersbeloning alsmede de eventuele wijzigingen hiervan en voor wat betreft de normale arbeidsduur binnen de onderneming van opdrachtgever. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juistheid van de aangeleverde informatie en voor het tijdig op de hoogte brengen van Temporair van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen. Op basis van deze informatie zal Temporair samen met de formele werkgever de inlenersbeloning vaststellen. Indien de door de opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de inlenersbeloning onjuist is, is de opdrachtgever jegens Temporair aansprakelijk voor de daaruit voortvloeiende schade waaronder doch niet beperkt tot loonvorderingen van Payrollkrachten en nevenvorderingen (zoals wettelijke rente, wettelijke verhoging en juridische kosten) alsmede vorderingen, boetes en/of schadevergoedingen van controlerende instanties zoals de Inspectie SZW, de Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten (SNCU) etc. alsmede alle daarmee verband houdende kosten.

- 5. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren wordt beloond conform de inlenersbeloning en wordt aan de opdrachtgever doorberekend.
- 6. Opdrachtgever voert ten minste eenmaal per jaar een functionerings- beoordelings- of voortgangsgesprek met de Payrollkracht. Van de inhoud van dit gesprek wordt schriftelijk verslag gedaan aan de Payrollkracht en Temporair.
- 7. Indien van toepassing stelt opdrachtgever Temporair op de hoogte van conflicten tussen Payrollkracht en opdrachtgever (en/of leidinggevende(n)).

Artikel 12. Ziekte en verlof

- 1. Het aantal verlof- en vakantie-uren is bepaald in de ABU cao. Bij schriftelijke overeenkomst kan tussen de Opdrachtgever en Temporair in positieve zin worden afgeweken van het aantal verlof- en vakantie-uren uit de ABU cao. Opdrachtgever is verplicht Payrollkracht in staat te stellen de verlof- en vakantie-uren op te nemen. Indien er sprake is van een loonsverhoging van de Payrollkracht dan zal de reservering voor vakantiedagen c.q. het openstaande saldo met terugwerkende kracht dienovereenkomstig worden verhoogd c.q. gecorrigeerd en worden doorbelast aan opdrachtgever.
- 2. De Payrollkracht heeft recht op loondoorbetaling bij buitengewoon verlof en kort verzuim als opgenomen in de ABU cao.
- 3. Opdrachtgever stelt Temporair onverwijld op de hoogte van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een Payrollkracht.
- 4. De formele werkgever is gehouden de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter na te komen. Opdrachtgever verleent haar medewerking aan de eventuele re- integratie van de Payrollkracht.
- 5. Indien opdrachtgever in gebreke blijft aan het bepaalde in lid 4 te voldoen, is zij aansprakelijk voor de daaruit voortvloeiende schade. Onder schade wordt mede verstaan de betaling van ziekgeld c.q. de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 13. Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Payrollkracht bij 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 werknemers gehouden is.
2. Zonder schriftelijke toestemming van Temporaire is het de opdrachtgever niet toegestaan de 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. Eveneens is het niet toegestaan, zonder expliciete schriftelijke toestemming van Temporaire, de Payrollkracht werkzaamheden te laten verrichten buiten Nederland.

3. De opdrachtgever zal aan de 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 tenietgedaan en vrijwaart Temporaire terzake deze schade.
4. Temporaire is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de Payrollkracht zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de Payrollkracht.
5. Temporaire is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die Payrollkrachten zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van opdrachtgever of die derden.
6. Opdrachtgever vrijwaart Temporaire voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Temporaire – direct of indirect – terzake van de leden 3, 4 en 5 van dit artikel bedoelde schade, verliezen en verbintenissen.
7. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Temporaire verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.
8. Iedere aansprakelijkheid van Temporaire voor gevolgschade, waaronder mede begrepen geleden verlies en gederfde winst en schade door bedrijfsstagnatie, wordt uitgesloten.
9. Temporaire is niet aansprakelijk voor schade, direct of indirect, die de opdrachtgever, de Payrollkracht en/of derden lijden als gevolg van enig handelen of nalaten van de ter beschikking gestelde Payrollkracht en opdrachtgever vrijwaart Temporaire tegen iedere eventuele vordering van de Payrollkracht of derden tot vergoeding van bedoelde schade.

Artikel 14. Arbeidsomstandigheden

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever is jegens de Payrollkracht en Temporaire verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, 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 Payrollkracht en aan Temporaire 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 Payrollkracht actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
3. Indien de Payrollkracht een bedrijfsongeval of 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 Temporaire zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

4. De opdrachtgever zal aan de Payrollkracht vergoeden – en Temporaire vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijk kosten van rechtsbijstand) die de Payrollkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of Temporaire daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW.
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 BW 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 Temporaire verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.
7. De opdrachtgever vrijwaart Temporaire tevens voor alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijk kosten van rechtsbijstand) en/of boetes opgelegd door (overheids)instanties zoals de Inspectie SZW als gevolg van de ter beschikking stelling(en) van de betrokken Payrollkracht(en).

Artikel 15. Aansprakelijkheid opdrachtgever

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze APV niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Temporaire (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Temporaire zonedig terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Temporaire 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 APV of overeenkomst of Gebruikersvoorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is. Temporaire is niet aansprakelijk voor schade, direct of indirect, die door de opdrachtgever, de Payrollkracht en/of derden wordt geleden als gevolg van het handelen of nalaten van de Payrollkracht die ter beschikking is gesteld.

Artikel 16. Tarief / vergoeding

1. Het door de opdrachtgever aan Temporaire verschuldigde tarief (Vergoeding) wordt berekend over de uren waarop Temporaire op grond van de overeenkomst en/of voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de Payrollkracht werkelijk gewerkte uren. Het tarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Temporaire verschuldigd is aan de Payrollkracht. Over het tarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht.
2. Temporaire is gerechtigd om de Vergoeding/inleentarieftijdens de looptijd van de overeenkomst aan te passen, indien de kosten van de (payroll)arbeid stijgen:
 1. 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;
 2. als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de cao of enig bindend voorschrift;
 3. als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de cao, de bij de opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving.

Indien de opdrachtgever in strijd met de leden van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste tarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de opdrachtgever om de terbeschikkingstelling te beëindigen en is opdrachtgever aansprakelijk voor de daaruit voortvloeiende schade.

Iedere aanpassing van het inleentarieft wordt door Temporaire zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd.

Artikel 17. Facturatie

1. Facturatie vindt plaats op basis van de met de opdrachtgever overeengekomen wijze van tijdverantwoording.
2. De opdrachtgever en Temporair zijn overeengekomen dat de tijdverantwoording geschiedt middels het tijdregistratiesysteem Clocks, dat op de website van Temporair dan wel via de mobiele applicatie dient te worden ingevuld door opdrachtgever en payrollkracht.
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 Payrollkracht correct en naar waarheid zijn vermeld.
4. De opdrachtgever is naast Temporair verantwoordelijk dat bij controle van de Inspectie SZW de correcte en volledige tijdverantwoording ter controle kan worden overgelegd.
5. Ingeval schriftelijk overeengekomen, is dat opdrachtgever een percentage van de factuur per periode voldoet door betaling op de G-rekening van Temporair.
Opdrachtgever is gehouden tot betaling van overeengekomen percentage van de factuur binnen gestelde betalingstermijn in de overeenkomst. Het overige percentage wordt door opdrachtgever aan Temporair overgemaakt dan wel door laatstgenoemde automatisch geïncasseerd binnen gestelde betalingstermijn in de overeenkomst.
6. Indien opdrachtgever van mening is dat de factuur onjuist is, kan opdrachtgever binnen één week na factuurdatum het bezwaar kenbaar maken aan Temporair. Nadien geldt de factuur als onbetwist tussen partijen. Een bezwaar heft de verplichting van opdrachtgever tot betaling van de factuur niet op.
7. Bij niet tijdige of onvolledige betaling of storning is opdrachtgever in verzuim zonder dat daartoe een aanmaning of ingebrekestelling is vereist. Administratiekosten en de wettelijke rente met een minimum van 2,0% per maand. Daarnaast zijn verschuldigd de buitengerechtigde kosten voor incasso met een minimum van € 500,- per uitstel van betaling alsmede de eventuele volledige juridische kosten teneinde de vordering in rechte af te dwingen.
8. Een eventuele overdracht van personeelsdossiers en/of andere informatieverstrekking in het kader van de ter beschikking gestelde Payrollkrachten bij het einde van de Gebruikersovereenkomst, zal pas plaatsvinden nadat alle facturen door de opdrachtgever zijn voldaan.

Artikel 18. Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1. De opdrachtgever moet bewerkstelligen dat hij voor Temporair de feitelijke identiteitsvaststelling van een Payrollkracht doet, een goed leesbare kopie van het identificatiedocument en indien van toepassing, een kopie van de tewerkstellingsvergunning ontvangt.
2. De opdrachtgever moet toestaan dat zodra hij de feitelijke identiteitsvaststelling voor Temporair verricht, Temporair deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert.
3. De opdrachtgever moet tevens toestaan dat zodra hij de feitelijke identiteitsvaststelling voor Temporair verricht, ook de inspectie-instelling van Temporair op locatie bij hem controleert.
4. De opdrachtgever moet, indien hij zelf de verlofregistratie bijhoudt, ervoor zorgen dat deze ook toegankelijk is voor Temporair waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht en voor de inspectie- instelling van Temporair.
5. De opdrachtgever aan wie door Temporair een vreemdeling 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 vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerdergenoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. Temporair 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. Geheimhouding

1. Temporair en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge van de dienstverlening, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de dienstverlening naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

2. Temporair zal op verzoek van de opdrachtgever, de Payrollkracht verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de Payrollkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

Artikel 20. Overmacht

1. In geval van overmacht is Temporair bevoegd haar verplichtingen op te schorten en op te blijven schorten, zolang de overmacht situatie voortduurt.
2. Zodra zich bij Temporair een overmacht situatie voordoet, zal zij daarvan zo spoedig mogelijk mededeling doen aan opdrachtgever.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie, terrorisme en/of enig daaraan gelijk te stellen omstandigheden, stroomstoringen, storing in elektronische communicatielijnen, brand en andere calamiteiten, waterschade, overstromingen, aardbevingen en andere natuurrampen, alsmede gevallen van ziekte onder het personeel dat door tussenkomst van Temporair wordt ingeleend.

Artikel 21. Geschillen

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