



Abiant Payroll B.V.

Algemene voorwaarden

Uitgave februari 2018

Algemene Voorwaarden Abiant Payroll B.V.

Inhoud

Artikel 1	Definities.....	3
Artikel 2	Werkingsfeer.....	4
Artikel 3	Offertes en totstandkoming Overeenkomst	4
Artikel 4	Duur en beëindiging van de Overeenkomst	4
Artikel 5	Informatieverplichting Opdrachtgever	6
Artikel 6	Werkprocedure	7
Artikel 7	Verificatie- en bewaarplicht	7
Artikel 8	Functie- en beloning.....	8
Artikel 9	Opdrachtgeverstarief.....	8
Artikel 10	Facturatie en tijdverantwoording.....	9
Artikel 11	Betaling	10
Artikel 12	Bijzondere minimale betalingsverplichtingen.....	12
Artikel 13	Vrees niet nakoming	12
Artikel 14	Opschortingsrecht	12
Artikel 15	Arbeidsduur, werktijden, vakantie en verlof.....	13
Artikel 16	Goede uitoefening van leiding en toezicht.....	14
Artikel 17	Arbeidsomstandigheden	15
Artikel 18	Voorkoming ontoelaatbare discriminatie.....	16
Artikel 19	Medezeggenschap.....	16
Artikel 20	Verplichtingen m.b.t. de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	17
Artikel 21	Aansprakelijkheid	17
Artikel 22	Intellectuele en industriële eigendom	18
Artikel 23	Geheimhouding.....	18
Artikel 24	Toepasselijk recht en forumkeuze	19

Artikel 1 Definities

- 1.1 **Abiant Payroll:** de gebruiker van deze Algemene Voorwaarden en de partij die met Opdrachtgever contracteert, te weten de besloten vennootschap Abiant Payroll B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende te (9723 JB) Groningen aan het adres Kieler Bocht 64, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 02099548.
- 1.2 **Algemene Voorwaarden:** de onderhavige algemene voorwaarden.
- 1.3 **Cao:** de cao die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met de Payrollwerknemer.
- 1.4 **Diensten:** alle door Abiant Payroll aan Opdrachtgever uit hoofde van een Overeenkomst te leveren diensten.
- 1.5 **Inlenersbeloning:** de bij Opdrachtgever geldende beloning voor Payrollwerknemers in dienst van Opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie zoals uitgeoefend door een Payrollwerknemer, bestaande uit de navolgende zes loonelementen:
1. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan ter keuze van Abiant Payroll worden gecompenseerd in tijd en/of geld;
 3. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 4. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij Opdrachtgever bepaald;
 5. Kostenvergoeding (voor zover Abiant Payroll deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 6. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij Opdrachtgever bepaald.
- 1.6 **Offerte:** elk mondeling of Schriftelijk aanbod van Abiant Payroll aan Opdrachtgever.
- 1.7 **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die met Abiant Payroll contracteert c.q. beoogt te contracteren.
- 1.8 **Opdrachtgeverstarief:** Het door Opdrachtgever aan Abiant Payroll verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
- 1.9 **Overeenkomst:** iedere overeenkomst, in welke vorm dan ook tussen een Opdrachtgever en Abiant Payroll, elke wijziging daarvan of aanvulling daarop, alsmede alle (rechts)handelingen ter voorbereiding en ter uitvoering van die Overeenkomst door Abiant Payroll.
- 1.10 **Partijen:** verwijzing naar Abiant Payroll en Opdrachtgever tezamen.
- 1.11 **Payrollwerknemer:** iedere natuurlijke persoon die door Opdrachtgever is geworven en geselecteerd en vervolgens bij Abiant Payroll in dienst is getreden op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:690 BW en ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever.
- 1.12 **Schriftelijk:** op schrift gesteld dan wel digitaal ter beschikking gesteld per e-mail of anderszins op elektronische wijze.
- 1.13 **Terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van een Payrollwerknemer door Abiant Payroll in het kader van een Overeenkomst, om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever arbeid te verrichten.

Artikel 2 Werkingsfeer

- 2.1 Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle Offertes van en Overeenkomsten met Abiant Payroll. Deze Algemene Voorwaarden gelden eveneens voor eventuele nadere of vervolgovereenkomsten tussen Abiant Payroll en Opdrachtgever. Opdrachtgever wordt geacht hiermee akkoord te zijn gegaan.
- 2.2 Afwijkingen van deze Algemene Voorwaarden zijn slechts geldig indien deze uitdrukkelijk Schriftelijk door Partijen zijn overeengekomen. In dat geval prevaleren de uitdrukkelijk Schriftelijk overeengekomen afwijkende bepalingen. De toepasselijkheid van inkoop- of andere algemene voorwaarden van Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen.
- 2.3 Indien één of meerdere bepalingen in deze Algemene Voorwaarden op enig moment geheel of gedeeltelijk nietig zijn of vernietigd worden, dan blijft het overige in deze Algemene Voorwaarden bepaalde volledig van kracht. Partijen zullen alsdan in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, die aansluiten bij de bedoeling die Partijen hadden bij het opstellen van de nietige of vernietigde bepaling.
- 2.4 Indien Abiant Payroll niet steeds strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden verlangt, betekent dit niet dat de bepalingen daarvan niet van toepassing zijn, of dat Abiant Payroll in enigerlei mate het recht zou verliezen om in andere gevallen de strikte naleving van de bepalingen van deze Algemene Voorwaarden te verlangen.
- 2.5 Indien Abiant Payroll bij één of meerdere Overeenkomsten met Opdrachtgever afwijkt van deze Algemene Voorwaarden houdt dit niet in dat deze afwijking tevens geldt voor eerdere of latere Overeenkomsten tussen Abiant Payroll en Opdrachtgever.

Artikel 3 Offertes en totstandkoming Overeenkomst

- 3.1 Abiant Payroll kan niet aan haar Offerte worden gehouden indien Opdrachtgever redelijkerwijs kan begrijpen dat de Offerte, dan wel een onderdeel daarvan, een kennelijke vergissing of verschrijving bevat.
- 3.2 Er komt een Overeenkomst tot stand wanneer:
 - Abiant Payroll een Offerte heeft afgegeven en Opdrachtgever deze aanvaardt en/of wanneer Abiant Payroll op verzoek van Opdrachtgever van start gaat met de uitvoering van de Overeenkomst; of
 - Opdrachtgever een opdracht plaatst bij Abiant Payroll en Abiant Payroll deze opdracht heeft aanvaard en/of van start gaat met de uitvoering van de opdracht.
- 3.3 Alle Offertes van Abiant Payroll kunnen op elk moment door Abiant Payroll worden herroepen, ook indien de Offerte een termijn voor aanvaarding bevat.

Artikel 4 Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling

- 4.1 Een Overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een Overeenkomst voor bepaalde tijd is de Overeenkomst die wordt aangegaan:
 - óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalde periode;
 - óf voor een bepaalde periode die een vaste periode niet overschrijdt.De Overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

- 4.2 Opdrachtgever is gehouden om uiterlijk vijf weken voordat de Overeenkomst van rechtswege eindigt, Abiant Payroll Schriftelijk mede te delen of zij een nieuwe Overeenkomst wenst aan te gaan. Bij gebreke van tijdige Schriftelijke mededeling hiervan, wordt de Overeenkomst voor bepaalde tijd steeds verlengd voor dezelfde duur en onder dezelfde voorwaarden als waarvoor deze is aangegaan.
- 4.3 Tussentijdse opzegging van de Overeenkomst voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging Schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
- 4.4 Een Overeenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door Schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
- 4.5 Elke Overeenkomst eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide Partijen de Overeenkomst opzegt omdat:
- de andere Partij in verzuim is of;
 - de andere Partij haar bedrijfsvoering staakt, een regeling met al haar crediteuren treft, wordt ontbonden, in liquidatie verkeert en/of haar activiteiten staakt, of;
 - de andere Partij in staat van faillissement is verklaard of surséance van betaling heeft aangevraagd.
- 4.6 Als Abiant Payroll wegens één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van Opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van Opdrachtgever besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Abiant Payroll voor de schade die Opdrachtgever dientengevolge leidt. Ten gevolge van opzegging zullen alle vorderingen van Abiant Payroll onmiddellijk opeisbaar zijn.
- 4.7 Het einde van de Overeenkomst betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Overeenkomst door Opdrachtgever houdt in het verzoek van Opdrachtgever aan Abiant Payroll om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Overeenkomst rechtsgeldig is of wordt geëindigd, respectievelijk waartegen de Overeenkomst rechtsgeldig is of wordt opgezegd.
- 4.8 Als in de arbeidsovereenkomst van de Payrollwerknemer het uitzendbeding rechtsgeldig is opgenomen, eindigt de Terbeschikkingstelling van de Payrollwerknemer op verzoek van Opdrachtgever op het moment dat de Payrollwerknemer meldt dat hij 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 desgevraagd Schriftelijk aan Abiant Payroll bevestigen. Het einde van de Terbeschikkingstelling betekent uitdrukkelijk niet het einde van de Overeenkomst.
- 4.9 De Terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Abiant Payroll de Payrollwerknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst van de Payrollwerknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever. Abiant Payroll schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die Opdrachtgever hierdoor lijdt.
- 4.10 De voorgaande artikelen laten het recht op een beroep op art. 6:265 BW onverlet. In geval van ontbinding van een Overeenkomst geldt dat, al hetgeen reeds uit hoofde van de Overeenkomst is betaald niet als ongedaanmakingsverbintenis kan worden teruggevorderd.
- 4.11 Beëindiging van een Overeenkomst heeft geen gevolgen voor eventuele andere Overeenkomsten tussen Abiant Payroll en Opdrachtgever.

Artikel 5 Informatieverplichting Opdrachtgever

- 5.1 Opdrachtgever erkent dat een behoorlijke uitvoering van de Overeenkomst door Abiant Payroll in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van Opdrachtgever, in het bijzonder ten aanzien van de vaststelling van de Inlenersbeloning. Om de uitvoering van de Overeenkomst zoveel mogelijk volgens tijdsschema te laten verlopen, verstrekt Opdrachtgever daarom tijdig alle benodigdheden aan Abiant Payroll en verricht Opdrachtgever tijdig alle handelingen die Abiant Payroll nodig heeft voor het uitvoeren van de Overeenkomst, dan wel waarvan Opdrachtgever redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze nodig zijn voor het uitvoeren van de Overeenkomst, waaronder – maar uitdrukkelijk niet beperkt tot – alle informatie die van invloed kan zijn op de Diensten.
- 5.2 Opdrachtgever dient Abiant Payroll bij het aangaan van de Overeenkomst te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Overeenkomst, opdat Abiant Payroll deze omstandigheid indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de Payrollwerknemer. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Overeenkomst, dient Opdrachtgever Abiant Payroll onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien Opdrachtgever nalaat om Abiant Payroll tijdig te informeren, is Opdrachtgever gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Abiant Payroll het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het krachtens de Overeenkomst en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.
- 5.3 Opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar aan Abiant Payroll verrichtte handelingen en verstrekte gegevens. Opdrachtgever staat er tevens voor in dat zij alle essentiële benodigdheden en handelingen in de zin van lid 1 van dit artikel voor de opzet en uitvoering van de Overeenkomst heeft verstrekt respectievelijk heeft verricht.
- 5.4 Indien de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan Abiant Payroll zijn verstrekt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft Abiant Payroll het recht de uitvoering van de Overeenkomst op te schorten totdat alle gegevens door Opdrachtgever zijn verstrekt c.q. zijn geleverd, dan wel heeft Abiant Payroll het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat Abiant Payroll over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van de uitvoering van de Overeenkomst waarbij de door Abiant Payroll te maken kosten voor rekening en risico komen van Opdrachtgever.
- 5.5 Indien de benodigde gegevens niet tijdig aan Abiant Payroll zijn verstrekt, heeft Abiant Payroll het recht de Overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder gehouden te zijn tot vergoeding van enige schade aan de zijde van Opdrachtgever. De door Abiant Payroll gemaakte extra uren en/of extra kosten alsmede overige schade van Abiant Payroll die is of zou ontstaan doordat Opdrachtgever niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van Opdrachtgever.

Artikel 6 Werkprocedure

- 6.1 Opdrachtgever meldt de door hem geworven en geselecteerde Payrollwerknemer aan bij Abiant Payroll door middel van het naar waarheid door hem en Payrollwerknemer ingevulde inschrijfformulier van Abiant Payroll. Opdrachtgever controleert of het door Payrollwerknemer in te vullen deel van het inschrijfformulier correct en volledig is ingevuld. Het inschrijfformulier dient uiterlijk twee werkdagen voor de beoogde ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door Abiant Payroll ontvangen te zijn.
- 6.2 Abiant Payroll behoudt zich het recht voor een inschrijfformulier niet in behandeling te nemen en derhalve geen arbeidsovereenkomst met de door Opdrachtgever geworven Payrollwerknemer aan te gaan. Met het invullen en verzenden van het inschrijfformulier ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen Payrollwerknemer en Abiant Payroll.
- 6.3 Opdrachtgever zorgt ervoor dat Abiant Payroll, voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van Payrollwerknemer bij Opdrachtgever, indien dit noodzakelijk is met het oog op het opvolgend werkgeverschap, zoals bedoeld in artikel 7:668a BW. Verstrekt Opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van Payrollwerknemer, dan zal Opdrachtgever alle door Abiant Payroll geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Abiant Payroll vergoeden.
- 6.4 Abiant Payroll is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van Payrollwerknemers die niet blijken te voldoen aan de door Opdrachtgever gestelde eisen.

Artikel 7 Verificatie- en bewaarplicht Opdrachtgever

- 7.1 Opdrachtgever is verplicht om bij aanvang van de Terbeschikkingstelling van de Payrollwerknemer diens identiteit vast te stellen aan de hand van een origineel identiteitsdocument waarop de nationaliteit van de Payrollwerknemer is vermeld. Dit identiteitsdocument dient zorgvuldig te worden gecontroleerd op echtheid en geldigheid.
- 7.2 De in artikel 7.1 bedoelde procedure tot vaststelling van de identificatie van de Payrollwerknemer verricht Opdrachtgever niet alleen voor zichzelf, maar eveneens voor Abiant Payroll, Opdrachtgever is in dat kader gehouden om een goed leesbare kopie van het identificatiedocument te maken (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) en deze aan Abiant Payroll toe te sturen. Tezamen met de kopie van het identificatiedocument (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) zendt Opdrachtgever een verklaring mee, waaruit blijkt door wie de identiteit - ook op het aspect van persoonsverwisseling - is gecontroleerd. Die verklaring dient tevens te worden ondertekend door de Payrollwerknemer.
- 7.3 Abiant Payroll is bevoegd om de procedure van identiteitsvaststelling door Opdrachtgever steekproefsgewijs op locatie bij Opdrachtgever te controleren. Opdrachtgever staat het eveneens toe dat inspectie-instellingen (van Abiant Payroll) deze procedure steekproefsgewijs op locatie van Opdrachtgever controleert.
- 7.4 Opdrachtgever behandelt de hem in het kader van de Terbeschikkingstelling ter kennisgenomen persoonlijke gegevens van de Payrollwerknemer vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de geldende privacywetgeving. Nadat Opdrachtgever de kopie van het identificatiedocument (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) aan Abiant Payroll heeft toegezonden, verwijderd Opdrachtgever dit kopie uit haar eigen administratie, tenzij het bepaalde in artikel 16.5 zich voordoet.

- 7.5 Opdrachtgever aan wie door Abiant Payroll 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 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. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. Abiant Payroll is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan Opdrachtgever wordt opgelegd.
- 7.6 Abiant Payroll is niet aansprakelijk voor boetes of vorderingen die Opdrachtgever worden opgelegd, omdat zij haar verplichtingen als genoemd in dit artikel niet is nagekomen.
- 7.7 Opdrachtgever zal Abiant Payroll te allen tijde vrijwaren voor opgelegde boetes aan en aanspraken jegens Abiant Payroll wegens het niet nakomen door Opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen.

Artikel 8 Functie en beloning

- 8.1 De beloning van de Payrollwerknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt 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 Opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
- 8.2 Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Payrollwerknemer uitgeoefende functie, zal Opdrachtgever aan Abiant Payroll onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Payrollwerknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling, kan tijdens de Overeenkomst worden aangepast, indien de Payrollwerknemer 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 Abiant Payroll de beloning van de Payrollwerknemer én het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig. Opdrachtgever is dit gecorrigeerde Opdrachtgeverstarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Abiant Payroll verschuldigd
- 8.3 Opdrachtgever stelt Abiant Payroll tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de Inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen. Alle elementen van de Inlenersbeloning (zoals opgenomen in artikel 1.5 van de Algemene Voorwaarden en de Cao) worden aan Opdrachtgever doorberekend.

Artikel 9 Opdrachtgeverstarief

- 9.1 De door Opdrachtgever aan Abiant Payroll verschuldigde vergoeding wordt berekend door het overeengekomen Opdrachtgeverstarief te vermenigvuldigen met de door de Payrollwerknemer gewerkte uren of (indien dit aantal hoger is) over de uren waarop Abiant Payroll op grond van de Overeenkomst en/of de Algemene Voorwaarden aanspraak heeft. Eventuele wachttijd waarbij de Payrollwerknemer zich beschikbaar dient te houden, geldt als gewerkte tijd. Het Opdrachtgeverstarief wordt tevens vermenigvuldigd met de toeslagen (waaronder mede –maar niet uitsluitend – begrepen toeslagen voor overwerk, feestdagen en onregelmatigheid) en vermeerderd met de kostenvergoedingen waar de

Payrollwerknemer aanspraak op kan maken. Over de totale door Opdrachtgever aan Abiant Payroll te betalen vergoeding wordt btw in rekening gebracht.

- 9.2 De door Opdrachtgever aan Abiant Payroll te betalen vergoeding wordt vermeerderd met de aan de Payrollwerknemer verschuldigde transitievergoeding en/of vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, voor zover Payrollwerknemer hier aanspraak op kan maken ingevolge het bepaalde in respectievelijk de artikelen 7:673 en 7:668 BW. Deze vergoedingen zullen door Abiant Payroll één op één aan de betreffende Opdrachtgever worden doorberekend.
- 9.3 Indien op enig moment de Inlenersbeloning moet worden toegepast of verhoogd, stelt Abiant Payroll de beloning van de Payrollwerknemer en het Opdrachtgeverstarief opnieuw vast op basis van de door Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en Inlenersbeloning. In de beloning en het Opdrachtgeverstarief worden alle bij Opdrachtgever geldende elementen van de Inlenersbeloning meegenomen.
- 9.4 Naast het in lid 3 bedoelde geval is Abiant Payroll in ieder geval ook gerechtigd om het Opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de Overeenkomst aan te passen, indien de kosten van de uitzendarbeid stijgen:
- als gevolg van wijziging van de Cao of van de daarbij geregelde lonen (waaronder de elementen van de inlenersbeloning) of wijziging van de bij Opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
 - 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 verbindend voorschrift;
 - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de Cao, de bij Opdrachtgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving.
- 9.5 Indien Opdrachtgever in strijd met de leden 3 en 4 van dit artikel niet instemt met betaling van het aangepaste Opdrachtgeverstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van Opdrachtgever om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt evenwel pas op het moment dat de arbeidsovereenkomst van de Payrollwerknemer rechtsgeldig kan worden beëindigd. Tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief verschuldigd.
- 9.6 Iedere aanpassing van het Opdrachtgeverstarief wordt door Abiant Payroll zo spoedig mogelijk aan Opdrachtgever bekend gemaakt en Schriftelijk aan Opdrachtgever bevestigd.
- 9.7 Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan Opdrachtgever de beloning en/of het Opdrachtgeverstarief te laag is vastgesteld, is Abiant Payroll gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het Opdrachtgeverstarief vast te stellen en het Opdrachtgeverstarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. Abiant Payroll kan tevens kosten die als gevolg hiervan door Abiant Payroll zijn gemaakt bij Opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 10 Facturatie en tijdverantwoording

- 10.1 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 Payrollwerknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Payrollwerknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de Overeenkomst en de Algemene

Voorwaarden het Opdrachtgeverstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten.

- 10.2 Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels een elektronisch online tijdregistratiesysteem, waarbij Payrollwerknemer de gewerkte uren invult en deze door Opdrachtgever dienen te worden geaccordeerd. Opdrachtgever is gehouden ervoor zorg te dragen dat Abiant Payroll tijdig over de tijdverantwoording beschikt.
- 10.3 Abiant Payroll factureert ten minste op basis van het aantal in de Overeenkomst overeengekomen uur dat de Payrollwerknemer ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever.
- 10.4 Indien uit de tijdverantwoording blijkt dat de Payrollwerknemer meer uren ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever dan overeengekomen in de Overeenkomst, dan zullen deze uren bij de eerste factuur aan Opdrachtgever in rekening worden gebracht.

Artikel 11 Betaling

- 11.1 Tenzij anders overeengekomen, is Opdrachtgever verplicht om Abiant Payroll te machtigen om de verschuldigde bedragen via automatisch incasso af te schrijven van zijn Nederlandse bank- of girorekening. Zolang Opdrachtgever van de Diensten van Abiant Payroll gebruikmaakt, is Opdrachtgever niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Abiant Payroll. Opdrachtgever dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken. De door Opdrachtgever verschuldigde bedragen zullen ongeveer 5 kalenderdagen na verzenddatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden, tenzij schriftelijk een andere termijn is overeengekomen. Opdrachtgever dient de factuur aanstonds te controleren.
- 11.2 Indien Abiant Payroll en Opdrachtgever zijn overeengekomen dat niet door middel van automatische incasso hoeft te worden betaald, dient betaling van al hetgeen Opdrachtgever aan Abiant Payroll verschuldigd is geworden, binnen veertien kalenderdagen na (deel) factuurdatum op een door Abiant Payroll aan te geven wijze te zijn voldaan in de valuta waarin is gefactureerd door Opdrachtgever. De valutadatum op het bankafschrift is bepalend en wordt aangemerkt als betalingsdag.
- 11.3 Uitsluitend betaling aan Abiant Payroll of aan een door Abiant Payroll uitdrukkelijk Schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door Opdrachtgever aan Payrollwerknemers – onder welke titel dan ook – of het verstrekken van voorschotten aan Payrollwerknemers zijn onverbindend tegenover Abiant Payroll en kunnen nimmer grond opleveren voor verrekening of afbetaling uit welke hoofde dan ook.
- 11.4 Indien Opdrachtgever bezwaren heeft tegen de ontvangen factuur, dan dient Opdrachtgever deze bezwaren binnen 14 kalenderdagen na dagtekening van de factuur Schriftelijk aan Abiant Payroll kenbaar te maken, bij gebreke waarvan de juistheid van de factuur komt vast te staan. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op Opdrachtgever.
- 11.5 Opdrachtgever is nimmer gerechtigd haar verplichtingen jegens Abiant Payroll op te schorten en/of te verrekenen met een eigen vordering op Abiant Payroll. Bezwaren tegen de hoogte van een factuur of ter zake de geleverde Diensten geven Opdrachtgever aldus nimmer de bevoegdheid de betaling op te schorten dan wel te verrekenen.
- 11.6 Indien Opdrachtgever de factuur niet binnen de betalingstermijn voldoet, is Opdrachtgever van rechtswege in verzuim, zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling daartoe is vereist. Opdrachtgever is over hetgeen zij alsdan verschuldigd is vanaf de verzuimdatum

- een contractuele rente verschuldigd van 1% per maand of een gedeelte van een maand, tenzij de wettelijke handelsrente hoger is, in welk geval de wettelijke handelsrente geldt. De rente over het opeisbare bedrag zal worden berekend vanaf het moment dat Opdrachtgever in verzuim is tot het moment van algehele voldoening van het volledig verschuldigde bedrag.
- 11.7 Alle kosten, zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke, welke Abiant Payroll moet maken ter effectuering van haar rechten, komen geheel voor rekening van Opdrachtgever. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief btw en rente – tenzij Abiant Payroll aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt – met een minimum van € 500,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra Opdrachtgever in verzuim is, door Opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht.
- 11.8 Tenzij door Abiant Payroll anders aangegeven, strekken betalingen van Opdrachtgever steeds eerst in mindering op de verschuldigde kosten en rente (in deze volgorde) en vervolgens in mindering op de hoofdsommen en lopende rente, waarbij oudere vorderingen voor de nieuwe gaan, ongeacht of Opdrachtgever een andere volgorde voor de toerekening van de betaling aanwijst. Abiant Payroll kan volledige aflossing van de hoofdsom weigeren, indien daarbij niet eveneens de opengevallen en lopende rente en incassokosten worden voldaan. Indien het Abiant Payroll wenselijk voorkomt en in ieder geval als Opdrachtgever in gebreke is met enige betalingsverplichting uit welke hoofde dan ook, is Abiant Payroll gerechtigd na het aangaan van een Overeenkomst in afwijking van de overeengekomen betalingsregeling, betaling vooraf te verlangen dan wel een zekerheidstelling voor de betalingsverplichtingen van Opdrachtgever. Opdrachtgever dient op eerste verzoek van Abiant Payroll daaraan gehoor te geven.
- 11.9 Indien de Overeenkomst met meer dan één Opdrachtgever is gesloten, zijn alle Opdrachtgevers hoofdelijk gehouden tot nakoming van de betalingsverplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst (ongeacht de tenaamstelling van de factuur).
- 11.10 Indien Opdrachtgever niet aan haar (betalings)verplichtingen voldoet dan wel geen gevolg geeft aan een verzoek van Abiant Payroll als bedoeld in artikel 10.7 van dit artikel, is Abiant Payroll gemachtigd:
- a. om de Overeenkomst met Opdrachtgever geheel of gedeeltelijk te ontbinden zonder dat hiertoe een ingebrekestelling is vereist. In dat geval is Opdrachtgever, wanneer Abiant Payroll hiertoe kosten maakt of op enigerlei wijze schade lijdt als gevolg van de niet-betaling door Opdrachtgever, aansprakelijk voor de schade en kosten en dient zij deze te vergoeden, of
 - b. haar verplichtingen jegens Opdrachtgever uit hoofde van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk op te schorten.
- 11.11 Abiant Payroll is in het geval van ontbinding dan wel opzegging dan wel opschorting van de Overeenkomst nimmer gehouden tot enige vorm van schadevergoeding aan Opdrachtgever, tenzij er feiten en omstandigheden aan de ontbinding, opzegging of opschorting ten grondslag liggen die aan Abiant Payroll toe te rekenen zijn.

Artikel 12 Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

12.1 Tenzij anders overeengekomen, is Opdrachtgever – onverminderd de overige verplichtingen van Opdrachtgever jegens Abiant Payroll – ten minste gehouden per oproep het Opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren aan Abiant Payroll te voldoen, indien:

- de Payrollwerknemer 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 dan wel minder dan drie uur arbeid verricht, of
- ingevolge de Overeenkomst de omvang van de arbeid minder dan vijftien uren per week belooft en de werktijden niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.

Artikel 13 Vrees niet nakoming

13.1 Indien na het sluiten van de Overeenkomst Abiant Payroll ter kennis gekomen omstandigheden goede grond geven te vrezen dat Opdrachtgever een van de verplichtingen niet, niet juist en/of niet tijdig zal nakomen, waarvan onder meer sprake is in geval van faillissement of surseance van betaling of wanneer een aanvraag tot één van deze maatregelen ten aanzien van Opdrachtgever aanhangig is, of in geval een besluit tot ontbinding of fusie van Opdrachtgever is genomen of indien conservatoir of executoriaal beslag op enig deel van het vermogen van Opdrachtgever is of wordt gelegd, ofwel Opdrachtgever enige betalingsverplichting jegens Abiant Payroll niet nakomt, worden alle betalingsverplichtingen van Opdrachtgever jegens Abiant Payroll uit welke hoofde dan ook direct en volledig opeisbaar. Abiant Payroll is gerechtigd onmiddellijke betaling van deze opeisbare vorderingen te verlangen dan wel een zekerheidsstelling ter zake deze opeisbare vorderingen.

13.2 Abiant Payroll is – in het geval van het in lid 1 genoemde – bevoegd de nakoming van haar verplichtingen jegens Opdrachtgever op te schorten, totdat betaling en/of zekerheidsstelling van alle betalingsverplichtingen heeft plaatsgevonden. Indien Abiant Payroll daartoe overgaat, is zij op geen enkele manier gehouden tot vergoeding van schade en kosten die daardoor op een of andere wijze ontstaan aan de zijde van Opdrachtgever.

13.3 Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade die hieruit voortvloeit aan de zijde van Abiant Payroll.

Artikel 14 Opschortingsrecht

14.1 Opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de Payrollwerknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek.

14.2 In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:

- dit Schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd én;
- Opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de Payrollwerknemer niet te werk kan worden gesteld én;
- Abiant Payroll jegens de Payrollwerknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de Cao.

14.3 Opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het Opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.

- 14.4 Indien Opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar Opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de Payrollwerknemer of de Payrollwerknemer niet te werk kan stellen, is Opdrachtgever gehouden voor de duur van de Overeenkomst onverkort aan Abiant Payroll het Opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, maand, en dergelijke) krachtens Overeenkomst laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren.
- 14.5 Indien Abiant Payroll door omstandigheden, opgekomen buiten schuld en risicosfeer van Abiant Payroll, tijdelijk verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is Abiant Payroll bevoegd de uitvoering van de Overeenkomst voor de duur van de verhindering op te schorten. Eventueel door of namens Opdrachtgever gestelde betalingszekerheden dienen overeenkomstig te worden verlengd.
- 14.6 Indien Abiant Payroll door omstandigheden, opgekomen als hiervoor in lid 5 bedoeld, blijvend verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is ieder van de partijen bevoegd de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden.
- 14.7 Tot de omstandigheden als hiervoor in lid 6 bedoeld, worden in elk geval doch niet uitsluitend gerekend oorlog, oorlogsgevaar, oproer, molest, brand, waterschade, overstroming, werkstaking, bedrijfsbezetting, uitsluiting, in- en uitvoerbelemmeringen, overheidsmaatregelen, machinebreuk, storingen in de levering van energie en bedrijfsstoring.

Artikel 15 Arbeidsduur, werktijden, vakantie en verlof

- 15.1 De arbeidsomvang en de werktijden van de Payrollwerknemer bij Opdrachtgever worden voorafgaand aan de terbeschikkingstelling overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Payrollwerknemer zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. Opdrachtgever staat ervoor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Payrollwerknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. Opdrachtgever ziet erop toe dat de Payrollwerknemer de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
- 15.2 Vakantie en verlof van de Payrollwerknemer worden geregeld conform de wet en de Cao.
- 15.3 Opdrachtgever dient erop toe te zien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat Payrollwerknemer werkt per periode, niet wordt overschreden. Wordt Payrollwerknemer structureel meer uren ingezet dan in de Opdracht overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden aangepast (onder andere op grond van artikel 7:610b BW). In dat geval zal Abiant Payroll de met Opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt Opdrachtgever dan (voor zover van toepassing met terugwerkende kracht) het Opdrachtgeverstarief over deze nieuwe arbeidsomvang.
- 15.4 Indien Payrollwerknemer scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de Overeenkomst zullen de uren, die Payrollwerknemer aan de scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij Opdrachtgever.
- 15.5 Opdrachtgever stelt Payrollwerknemer in staat om verlof op te nemen indien en voor zover Payrollwerknemer hier recht op heeft volgens de wet en/of de Cao. De vakantiedagen worden door Opdrachtgever en Payrollwerknemer in onderling overleg vastgesteld. Over de door Payrollwerknemer opgenomen vakantiedagen/-uren is Opdrachtgever Opdrachtgeverstarief verschuldigd, tenzij Opdrachtgever en Abiant Payroll schriftelijk overeengekomen zijn dat Opdrachtgever Opdrachtgeverstarief niet verschuldigd is over de

vakantiedagen/-uren. Opdrachtgever houdt de registratie van de vakantiedagen zelf bij. Tevens zal, indien Payrollwerknemer aan het einde van de arbeidsovereenkomst een tegoed aan vakantiedagen heeft, dit tegoed aan Payrollwerknemer worden uitbetaald en gefactureerd aan Opdrachtgever.

- 15.6 Neemt Payrollwerknemer rechtmatig (volgens de in de Wet en/of Cao geldende regels) buitengewoon verlof of kort verzuim op, dan betaalt Opdrachtgever Opdrachtgeverstarief over die betreffende uren, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
- 15.7 Indien Payrollwerknemer als gevolg van een feestdag door Opdrachtgever niet in staat is gesteld te werken, is Opdrachtgever over deze niet gewerkte dagen geen Opdrachtgeverstarief verschuldigd indien het gaat om een algemeen erkende feestdag.
- 15.8 In de volgende gevallen betaalt Opdrachtgever wel het Opdrachtgeverstarief:
- Bij feestdagen: Payrollwerknemer heeft als gevolg van een bij Opdrachtgever vantoepassing zijnde andere feestdag dan in de Cao als feestdag wordt aangemeld, niet kunnen werken;
 - Indien Opdrachtgever heeft gekozen voor een contractvariant waarbij wel het Opdrachtgeverstarief verschuldigd is over de niet gewerkte uren door alle feestdagen (inclusief de algemeen erkende feestdagen). Indien hiervoor is gekozen is dit vermeld in de dienstverleningsovereenkomst
- 15.9 Payrollwerknemer heeft volgens de wet het recht om (per jaar maximaal twee keer de arbeidsomvang per week) verlof op te nemen om een ziek kind, een zieke partner of een zieke ouder te verzorgen. Het verlof mag alleen opgenomen worden als en zolang dit noodzakelijk is. De noodzaak van het verlof moet achteraf aannemelijk gemaakt kunnen worden. Neemt Payrollwerknemer rechtmatig kortdurend zorgverlof op, dan betaalt Opdrachtgever Opdrachtgeverstarief over die betreffende uren.

Artikel 16 Goede uitoefening van leiding en toezicht

- 16.1 Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Payrollwerknemer 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.
- 16.2 Het is Opdrachtgever niet toegestaan de Payrollwerknemer op haar 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 Opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden. Van het bepaalde in dit artikellid kan slechts worden afgeweken, indien Abiant Payroll en Opdrachtgever dit uitdrukkelijk Schriftelijk overeenkomen.
- 16.3 Tewerkstelling van de Payrollwerknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde Opdrachtgever is slechts mogelijk voor bepaalde tijd, onder de voorwaarden dat Opdrachtgever leiding en toezicht heeft georganiseerd én indien de tewerkstelling Schriftelijk is overeengekomen met Abiant Payroll.
- 16.4 Opdrachtgever zal aan de Payrollwerknemer 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.

- 16.5 Abiant Payroll is tegenover Opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die Payrollwerknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens Opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van Opdrachtgever of die derden.
- 16.6 Opdrachtgever vrijwaart Abiant Payroll voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Abiant Payroll als werkgever van de Payrollwerknemer – direct of indirect – ter zake van de in de leden 4 en 5 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en/of verbintenissen.
- 16.7 Opdrachtgever is gehouden zich, afdoende te verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Abiant Payroll verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan Abiant Payroll.
- 16.8 Als er problemen ontstaan tussen Opdrachtgever en Payrollwerknemer, stelt Opdrachtgever Abiant Payroll hiervan direct op de hoogte. Opdrachtgever en Abiant Payroll kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen Abiant Payroll als werkgever kan aan Payrollwerknemer maatregelen en/of sancties opleggen. Daar zal Abiant Payroll uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiertoe gerechtigd is, op basis van de wet- en regelgeving en/of de rechtspraak en/of de Cao. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de sanctie en/of maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van Abiant Payroll. Indien Payrollwerknemer zodanig handelt of nalaat, dat van Opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de Overeenkomst te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen Payrollwerknemer en Abiant Payroll daardoor kan worden beëindigd, kan Abiant Payroll Opdrachtgever toestemming geven de Overeenkomst voortijdig te beëindigen. Abiant Payroll kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden, zoals de verplichting voor Opdrachtgever om de vergoeding te betalen die Abiant Payroll dient te betalen aan Payrollwerknemer bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

Artikel 17 Arbeidsomstandigheden

- 17.1 Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
- 17.2 Opdrachtgever is jegens de Payrollwerknemer en Abiant Payroll 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.
- 17.3 Opdrachtgever is gehouden om aan de Payrollwerknemer en aan Abiant Payroll 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. Opdrachtgever geeft de Payrollwerknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
- 17.4 Indien de Payrollwerknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal 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. Opdrachtgever informeert Abiant Payroll

zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

- 17.5 Opdrachtgever zal aan de Payrollwerknemer vergoeden – en Abiant Payroll vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Payrollwerknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover Opdrachtgever en/of Abiant Payroll daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek. Opdrachtgever is eveneens gehouden aan Abiant Payroll de doorbetaling van het loon van de Payrollwerknemer te vergoeden.
- 17.6 Indien het bedrijfsongeval tot de dood van de Payrollwerknemer leidt, is 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 en Abiant Payroll vrijwaren tegen alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) waarvoor zij aansprakelijk wordt gehouden.
- 17.7 Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek van Abiant Payroll verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering aan Abiant Payroll.

Artikel 18 Voorkoming ontoelaatbare discriminatie

- 18.1 Het is Opdrachtgever niet toegestaan 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, te maken ten aanzien van Payrollwerknemer. Opdrachtgever vrijwaart Abiant Payroll voor de eventuele gevolgen van een door hem gemaakt ongeoorloofd onderscheid.

Artikel 19 Medezeggenschap

- 19.1 Opdrachtgever is gehouden om de Payrollwerknemer die lid is van de ondernemingsraad van Abiant Payroll of van de ondernemingsraad van Opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
- 19.2 Indien de Payrollwerknemer medezeggenschap uitoefent in de onderneming van Opdrachtgever, is Opdrachtgever het Opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de Payrollwerknemer onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.
- 19.3 Opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden betreffende de (verwachte) inzet van Payrollwerknemers in zijn onderneming. Indien en voor zover Opdrachtgever bij de vervulling van deze informatieverplichtingen zich wenst te baseren op door Abiant Payroll verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de Wet op de ondernemingsraden toe verplicht.

Artikel 20 Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

- 20.1 Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt dat de Payrollwerknemers gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
- 20.2 Opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de Payrollwerknemers, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van die onderneming.

Artikel 21 Aansprakelijkheid

- 21.1 Gedurende de looptijd van de Overeenkomst is Opdrachtgever aansprakelijk voor de schade die Abiant Payroll, Opdrachtgever, de Payrollwerknemer en/of derden lijden als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Payrollwerknemer. Abiant Payroll is niet aansprakelijk voor schade of verliezen van Opdrachtgever als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Payrollwerknemer. Opdrachtgever vrijwaart Abiant Payroll voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) – direct of indirect – terzake van de in dit lid bedoelde schaden en/of verliezen.
- 21.2 Opdrachtgever is gehouden om zich afdoende te verzekeren ter dekking van de in dit artikel bepaalde aansprakelijkheden.
- 21.3 Abiant Payroll zal zich inspannen de Overeenkomst als een redelijk bekwaam opdrachtnemer uit te voeren.
- 21.4 Indien in rechte of anderszins komt vast te staan dat Abiant Payroll jegens Opdrachtgever aansprakelijk mocht zijn voor schade die wordt geleden in verband met de Overeenkomst, of uit hoofde van onrechtmatige daad, of uit enige andere hoofde, dan is deze aansprakelijkheid, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW, te allen tijde in zijn totaliteit beperkt tot hetgeen in deze bepaling is geregeld:
- a. Abiant Payroll is nimmer aansprakelijk voor schade, die is ontstaan doordat Abiant Payroll is uitgegaan van door of namens Opdrachtgever verstrekte onjuiste gegevens/bestanden/ hulpmiddelen en informatie;
 - b. Abiant Payroll is nimmer aansprakelijk voor de door Opdrachtgever geleden gevolgschade, gederfde winst, gemiste inkomsten, gemiste omzet, gemiste besparingen, schade door bedrijfs- en andersoortige stagnatie;
 - c. de aansprakelijkheid van Abiant Payroll, inclusief een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van een ongedaanmakingsverbintenis en een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van artikel 6:230 BW, tegenover Opdrachtgever is te allen tijde beperkt tot het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekering van Abiant Payroll in voorkomend geval uitkeert;
- 21.5 Deze beperkingen gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van Abiant Payroll en/of van haar Payrollwerknemers en/of Payrollwerknemers.

- 21.6 Alle ondergeschikten van Abiant Payroll kunnen zich tegenover Opdrachtgever en zo nodig ook tegenover derden op gelijke voet als Abiant Payroll beroepen op de bovenstaande bepalingen.
- 21.7 Schade waarvoor Abiant Payroll aansprakelijk gehouden kan worden, dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na het ontstaan daarvan Schriftelijk aan Abiant Payroll gemeld te worden, op straffe van verval van het recht op vergoeding van deze schade. Deze termijn geldt niet indien Opdrachtgever aannemelijk kan maken dat de schade wegens gegronde reden niet eerder gemeld kon worden. Ongeacht het tijdstip waarop de schade is gemeld, vervalt de daarmee samenhangende aansprakelijkheidsvordering binnen 12 maanden nadat Opdrachtgever bekend is geraakt met het schadetoebrengende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.

Artikel 22 Intellectuele en industriële eigendom

- 22.1 Abiant Payroll zal de Payrollwerknemer op verzoek van Opdrachtgever, een Schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Payrollwerknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan Opdrachtgever. Indien Abiant Payroll in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Payrollwerknemer of anderszins kosten dient te maken, is Opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Abiant Payroll.
- 22.2 Het staat Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Payrollwerknemer aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 van dit artikel bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. Opdrachtgever informeert Abiant Payroll over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst / verklaring aan Abiant Payroll.
- 22.3 Abiant Payroll is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de Payrollwerknemer verbeurt of eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de Payrollwerknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 23 Geheimhouding

- 23.1 Abiant Payroll en 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 voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de Overeenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 23.2 Abiant Payroll zal op verzoek van Opdrachtgever de Payrollwerknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de Payrollwerknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

- 23.3 Het staat Opdrachtgever vrij om de Payrollwerknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. Opdrachtgever informeert Abiant Payroll over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring / overeenkomst aan Abiant Payroll.
- 23.4 Abiant Payroll is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Payrollwerknemer.

Artikel 24 Toepasselijk recht en forumkeuze

- 24.1 Op deze Algemene Voorwaarden en de Overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
- 24.2 Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen Abiant Payroll en Opdrachtgever zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de rechtbank Noord-Nederland, locatie Groningen tenzij dwingendrechtelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Niettemin heeft Abiant Payroll te allen tijde het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.

**