



HSU PAYROLL SERVICES

Versie november 2015

Inleiding bij en toelichting op de Algemene voorwaarden van HSU Payroll Services.

Algemeen

Voor u liggen de Algemene voorwaarden van HSU Payroll Services. Verder in deze voorwaarden genoemd als HSU. Deze voorwaarden zijn van toepassing op alle payrollopdrachten die u aan HSU Payroll Services en haar gelieerde bedrijven (H.S.U. B.V. - HSU Employ B.V - HSU Lento B.V. - HSU TEQ B.V.) verstrekt.

Deze inleiding is bedoeld om de hoofdlijnen van de algemene voorwaarden toe te lichten. De tekst van de algemene voorwaarden van HSU, te vinden achter uw inlog op www.HSU.nl, is bepalend. Deze voorwaarden vervangen de eerder gepubliceerde voorwaarden. De eerder gepubliceerde voorwaarden zijn na het verstrekken van deze voorwaarden niet meer van toepassing.

Met het verstrekken van een payrollopdracht aan HSU verklaart de inlener akkoord te gaan met deze voorwaarden.

Payroll

De inhoud van deze algemene voorwaarden is grotendeels terug te voeren op het bijzondere karakter van payroll, dat wezenlijk verschilt van bijvoorbeeld het leveren van goederen of het aannemen van werk.

Bij payroll zijn drie partijen betrokken: de inlener, de medewerker en HSU.

Voor een goed begrip van de verhouding tussen alle betrokken partijen en het hoe en waarom van deze algemene voorwaarden is het volgende van belang:

- Tussen de medewerker en HSU bestaat een bijzondere vorm van de arbeidsovereenkomst, waarbij de medewerker door HSU ter beschikking wordt gesteld aan een inlener om onder leiding en toezicht van deze inlener werkzaamheden te gaan verrichten. De medewerker is dus formeel in dienst van HSU.
- Het verschil tussen payroll en (uitzending en) detachering is dat bij payroll de werving en selectie van de medewerker door de inlener wordt gedaan.
- De rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de medewerker zijn geregeld in de NBBU CAO, NVUB CAO of ABU CAO. De van toepassing zijnde CAO staat duidelijk vermeld in de arbeidsovereenkomst van de medewerker.
- Tussen de medewerker en de inlener bestaat geen arbeidsovereenkomst. De medewerker is wel feitelijk werkzaam bij de inlener. Leiding over en toezicht op de werkzaamheden liggen bij die inlener.
- Tussen de inlener en HSU bestaat een inleenovereenkomst, op basis waarvan de medewerker(s) ter beschikking wordt gesteld en waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn.

De belangrijkste onderwerpen uit de algemene voorwaarden worden hierna kort toegelicht.

Duur van de opdracht

De duur van de opdracht wordt zo goed mogelijk afgestemd met de inlener.

Deze opdracht wordt bevestigd in een arbeidsovereenkomst, welke wordt gesloten tussen medewerker en HSU. De inlener geeft HSU doormiddel van een ingevuld aanmeldformulier payrollmedewerker, opdracht tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst tussen HSU en de medewerker. Op de arbeidsovereenkomst zijn deze algemene voorwaarden van toepassing.

Er zijn drie mogelijkheden:

- een opdracht voor een vaste periode, ook wel genoemd voor 'bepaalde tijd': deze kan niet tussentijds beëindigd worden, tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen;



HSU PAYROLL SERVICES

- een opdracht voor een (nog) onbekende periode, wordt ook wel een opdracht voor 'onbepaalde tijd' genoemd. Deze kan altijd worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn, tenzij juist is afgesproken dat beëindiging (gedurende een bepaalde periode) niet kan. In alle gevallen geldt dat de opdracht kan worden beëindigd als de andere partij zich toerekenbaar niet aan de afspraken houdt of in betalingsonmacht verkeert (bijvoorbeeld in geval van faillissement). Ook eindigt de opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie tussen HSU en de medewerker, bijvoorbeeld omdat de medewerker elders een baan vindt.
- een opdracht, waarbij de medewerker een overeenkomst heeft, voorzien van een uitzendbeding. Hierbij hebben de medewerker en de inlener beide de mogelijkheid de overeenkomst tussentijds te beëindigen.

Uitoefening van leiding en toezicht/aansprakelijkheid

HSU is voor een aantal (wettelijke) verplichtingen die voortvloeien uit de formele werkgeversrol afhankelijk van de inlener. Denk bijvoorbeeld aan het naleven van de regels omtrent arbeidstijden, het controleren van de identiteit van de medewerker en het verstrekken van een zogenoemd Arbodocument aan de medewerker. HSU moet er op kunnen rekenen dat de inlener, waar nodig, zijn medewerking verleent en hem kunnen aanspreken als er kosten ontstaan doordat hij dit niet of niet tijdig doet.

Leiding over en toezicht op de (uitvoering van de) werkzaamheden door de medewerker liggen bij de inlener. HSU heeft geen invloed op de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden verricht.

De inlener is dan ook verantwoordelijk voor het werk en de werkomstandigheden. De inlener wordt geacht de medewerker net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als zijn eigen medewerkers. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld dat de inlener 'werkgever' van de medewerker is in de zin van die wet. In het verlengde van deze verantwoordelijkheid is de inlener ook aansprakelijk als zich schade voordoet. De inlener wordt geadviseerd hierop zijn verzekeringspolis na te zien.

Tarief

Het door de inlener te betalen tarief van HSU omvat de kosten van de arbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies enzovoort) en een marge.

De beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden vastgesteld met inachtneming van de NBBU CAO, NVUB CAO of ABU CAO. Op grond van deze cao's heeft iedere medewerker recht op dezelfde beloning (met betrekking tot salaris, loonsverhogingen, atv, toeslagen en kostenvergoedingen) als medewerkers van de inlener die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen.

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen, is HSU afhankelijk van de informatie van de inlener over zijn beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. Op grond van deze informatie wordt het tarief vastgesteld of gewijzigd.

Aangezien de kosten van de arbeid ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, cao-wijzigingen en wijzigingen in premies is HSU gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

HSU is gerechtigd om een tariefwijziging door te voeren gebaseerd op de inflatie.



**HSU PAYROLL
SERVICES**

Betaling

De uitbetaling van de medewerker en de facturering aan de inlener geschieden aan de hand van een tijdverantwoording. De inlener is verantwoordelijk voor de juistheid van de daarin vermelde gegevens. Meestal vindt de tijdverantwoording plaats door middel van een declaratieformulier. Doorgaans stuurt de inlener het declaratieformulier op naar HSU. Doordat de medewerker het declaratieformulier doorgaans mede ondertekent, weet HSU dat de opgegeven uren, kostenvergoedingen en dergelijke correct zijn.

Soms wordt echter afgesproken dat de inlener de tijdverantwoording – door een bundeling van declaratieformulieren, digitaal of op andere wijze – bij HSU aanlevert. In dat geval heeft de medewerker het recht de opgegeven uren in te zien en te controleren. Immers, de inlener en de medewerker zijn op de werkplek aanwezig geweest.

Of, de inlener maakt gebruik van het door HSU beschikbare urenregistratiesysteem. Hier vult de inlener of medewerker de uren in en geeft de inlener of medewerker de gelegenheid deze uren te accorderen. Wanneer HSU van de inlener te verwerken uren of kostenvergoedingen ontvangt, heeft de inlener altijd de medewerker de gelegenheid gegeven deze uren of kostenvergoedingen te accorderen.

Aan de hand van de tijdverantwoording wordt de medewerker uitbetaald.

Vervolgens stuurt HSU een factuur naar de inlener. De facturen dienen te worden voldaan door middel van automatische incasso, één dag na factuurdatum, tenzij anders schriftelijk is overeengekomen.



Algemene voorwaarden HSU Payroll Services.

Artikel 1: Werkingsfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van HSU voor zover een en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van medewerkers aan inleners.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de inlener zijn niet van toepassing.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
4. Deze algemene voorwaarden zullen tevens van toepassing zijn op toekomstige rechtsverhoudingen tussen partijen, tenzij deze voorwaarden zijn gewijzigd. In dat geval gelden de nieuwe voorwaarden.
5. Deze algemene voorwaarden vervangen de algemene voorwaarden van HSU Payroll Services van eerdere datum.
6. Deze algemene voorwaarden kunnen worden aangevuld doormiddel van een tussen HSU en de inlener gesloten inleenovereenkomst. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen blijven de voorwaarden welke zijn opgesteld in deze algemene voorwaarden van kracht.

Artikel 2: Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

a.

Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst waarbij de medewerker door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever, ter beschikking wordt gesteld aan een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte – in beginsel langdurige – opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De arbeidsovereenkomst komt tot stand na werving van de medewerker door de derde, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie;

b.

HSU: de natuurlijke of rechtspersoon die medewerkers ter beschikking stelt van inleners, zijnde de werkgever als bedoeld onder a, in de zin van titel 7.10 BW;

c.

werkgever: zie HSU;

d.

medewerker: de medewerker in de zin van sub a van dit artikel;

e.

Inleenovereenkomst: de overeenkomst tussen de inlener en HSU, die er toe strekt dat HSU een arbeidsovereenkomst aangaat met een medewerker die door HSU ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om onder leiding en toezicht van deze inlener werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het inlenerstarief;

f.

terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van de medewerker bij de inlener om onder leiding en toezicht van deze inlener werkzaamheden te verrichten;

g.

inlener: de derde als bedoeld in sub a van dit artikel; Ook wel genoemd "inlener"



HSU PAYROLL SERVICES

h.

NBBU cao voor uitzendmedewerkers: gesloten tussen de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en LBV anderzijds;

i.

NVUB cao gesloten tussen de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB) en AVW (alternatief voor Vakbond) anderzijds;

j.

ABU cao, gesloten tussen Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en FNV, CNV, De Unie en de LBV anderzijds.

k.

inlenerstarief: het door de inlener aan HSU verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld;

l.

inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van een medewerker in dienst van de inlener, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de medewerker uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de cao uit de navolgende elementen:

1. het geldende periodeloon in de schaal;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings wordt door HSU gecompenseerd in geld of in tijd;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslagen;
4. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
5. kostenvergoedingen, voor zover HSU deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen;
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;

m.

studenten/scholieren: alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor HSU. Om aan te tonen dat de medewerker student of scholier is, dient aan HSU een kopie van het bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling verstrekt te worden;

n.

week: de kalenderweek die begint op maandag om 00.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 3: Aanmelden medewerker en werkprocedure

1. De inlener meldt de door hem geworven en geselecteerde medewerker aan bij HSU door middel van het correct invullen van het; aanmeldformulier payrollmedewerker van HSU. Het aanmeldformulier payrollmedewerker dient, uiterlijk vijf werkdagen voor de beoogde ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door HSU te zijn ontvangen. Te late en/of onvolledige aanmeldingen worden niet door HSU in behandeling genomen. Indien HSU in uitzonderlijke gevallen op verzoek van de inlener met een medewerker (eventueel) met terugwerkende kracht (dat wil zeggen, de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ligt vóór de datum van aanmelding van de medewerker) een arbeidsovereenkomst aangaat, zal de inlener alle door HSU geleden en/of te lijden schade vergoeden, waaronder, doch niet beperkt tot door de belastingdienst opgelegde boetes als gevolg van de late aanmelding van de medewerker aan HSU.



HSU PAYROLL SERVICES

2. HSU behoudt zich het recht voor een aanmeldformulier payrollmedewerker niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de medewerker aan te gaan). Met het invullen en verzenden van het aanmeldformulier payrollmedewerker ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en HSU. De arbeidsovereenkomst komt pas tot stand na ondertekening door de betreffende medewerker en een door HSU aangewezen bevoegde medewerker en op de arbeidsovereenkomst vermelde ingangsdatum.

3. De inlener zorgt ervoor dat HSU voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de medewerker bij de inlener. Verstrekt de inlener onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de medewerker, dan zal de inlener alle door HSU geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan HSU vergoeden.

4. De inlener dient het originele en nog geldige identiteitsbewijs van de medewerker zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de medewerker gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling). Vervolgens neemt de inlener een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs (in het geval van een identiteitskaart dient de voor- en achterzijde gekopieerd te worden) en de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) in zijn eigen administratie op en stuurt hij een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs en van de tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) samen met het aanmeldformulier payrollmedewerker naar HSU.

5. De inlener stemt ermee in dat HSU, en incidenteel ook de certificeringinstelling van HSU, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de inlener controleert.

6. HSU is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de inlener of HSU wordt opgelegd.

7. HSU is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van medewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de inlener gestelde eisen.

Artikel 4: Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Het is de inlener 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 de medewerker. De inlener vrijwaart HSU voor de eventuele gevolgen van een door hem gemaakt ongeoorloofd onderscheid.

Artikel 5: De arbeidsovereenkomst, inleenovereenkomst en de terbeschikkingstelling

Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de overeenkomst die wordt aangegaan:

- of voor een vaste periode;
- of voor een bepaalbare periode;
- of voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.

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



Einde van de arbeidsovereenkomst

3. Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Hierop geldt één uitzondering: als in de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en HSU een proeftijd is opgenomen en HSU de arbeidsovereenkomst nog tijdens deze proeftijd kan beëindigen, mag de inlener de arbeidsovereenkomst gedurende deze proeftijd beëindigen.

4. Inlener dient bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde- of onbepaalde tijd, rekening te houden met de eventuele wettelijke aanzegtermijn. Inlener blijft aansprakelijk voor eventuele boetes en kosten die volgen door een te late aanzegging naar de medewerker. Inlener dient aan HSU voldoende te bewijzen dat de aanzegging correct is gedaan.

5. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient schriftelijk per aangetekend schrijven te geschieden met inachtneming van de daarvoor bestemde wettelijke regelingen.

6. Elke arbeidsovereenkomst eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat een van beide partijen de ontbinding van de inleenovereenkomst inroept omdat:

- de andere partij in verzuim is;
- de andere partij geliquideerd is;
- de andere partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.

Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van HSU voor de schade die de inlener en/of de medewerker dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van HSU onmiddellijk opeisbaar zijn.

7. Na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, bestaat de mogelijkheid dat de medewerker in aanmerking komt voor een door wetgever of cao bepaalde transitie-, schade- en/of ontslagvergoeding. De kosten voor deze vergoeding worden doormiddel van de in de inleenovereenkomst vastgelegde tariefactor berekend en gefactureerd aan de inlener.

Einde van de inleenovereenkomst en/of terbeschikkingstelling

8. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra HSU de medewerker niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen HSU en de medewerker is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde inlener. HSU schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de inlener en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de inlener hierdoor lijdt.

9. De inleenovereenkomst kan, zonder opzegtermijn, door beide partijen per aangetekend schrijven worden opgezegd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Inlener verplicht zich dat zij, direct na opzegging van de inleenovereenkomst, het juridisch werkgeverschap van alle (inclusief zieke medewerker(s)) door inlener aangemeld personeel van HSU weer overneemt.

10. Voor medewerkers, welke door wat voor reden dan ook, in dienst blijven bij HSU, geldt een doorbetalingsverplichting voor de inlener. Deze is aan HSU het inlenerstarief verschuldigd over de wettelijk verplicht te betalen uren van de betreffende medewerker totdat de medewerker uit dienst is bij HSU.

11. Bij een eventuele bedrijfsovername/overname van een meerderheid van de aandelen van de inlener eindigt de inleenovereenkomst altijd één dag voor de bedrijfs- aandelen overname. Inlener is in dit geval verantwoordelijk voor een tijdige opzegging van de inleenovereenkomst.

12. HSU heeft het recht om eventuele kosten, zoals bijvoorbeeld loondoorbetalingkosten in geval van arbeidsongeschiktheid (mits deze boven een cumulatief ziekteverzuim van 4% per jaar te boven gaat) en re-integratiekosten van zieke medewerkers, na het beëindigen van de



HSU PAYROLL SERVICES

inleenovereenkomst, door te factureren aan de inlener. Deze kosten worden berekend over de periode van de laatste 24 maanden dat HSU de payroll verzorgt heeft voor de inlener.

13. HSU heeft het recht om, na beëindiging van de inleenovereenkomst, teveel genoten vakantiedagen, welke niet zijn opgebouwd in de reserveringen van de medewerkers, door te factureren aan de inlener.

Artikel 6: Persoonsgegevens van de medewerker

1. Inlener zal alle geregistreerde persoonlijke gegevens van een medewerker die voor en gedurende de terbeschikkingstelling kenbaar worden gemaakt vertrouwelijk behandelen en meer in het bijzonder in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens verwerken.

2. Inlener zal de medewerker op de hoogte brengen van eventueel van hem geregistreerde persoonlijke gegevens en de wijze waarop, wanneer en voor welk doeleinde deze gegevens worden verwerkt.

Artikel 7: Opschortingrecht

1. De inlener is niet gerechtigd de tewerkstelling van de medewerker tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.

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

- de inlener aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de medewerker niet te werk kan worden gesteld;

én

- HSU jegens de medewerker met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de cao. De inlener is voor de duur van de opschorting het inlenerstarief niet verschuldigd.

3. Indien de inlener niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de inlener tijdelijk geen werk heeft voor de medewerker of de medewerker niet te werk kan stellen, is de inlener gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan HSU het inlenerstarief te voldoen over het per periode (week, vier weken, maand, en dergelijke) krachtens opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en over-/toeslaguren.

Artikel 8: Arbeidsomvang, werktijden, scholing

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij de inlener ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De inlener staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De inlener ziet er op toe dat de medewerker de rechtens toegestane werktijden niet overschrijdt.

2. De inlener moet er op toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uren dat de medewerker werkt per periode, niet wordt overschreden. Wordt de medewerker structureel meer uren ingezet dan in de overeenkomst van opdracht overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid (onder andere op grond van artikel 7:601b van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval zal HSU de met de inlener overeengekomen arbeidsomvang aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt de inlener dan (voor zover van toepassing met terugwerkende kracht) het inlenerstarief over deze nieuwe arbeidsomvang.

3. Indien de medewerker scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht zullen de uren die de arbeidskracht aan deze scholing besteedt als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de inlener.



HSU PAYROLL SERVICES

4. Indien de medewerker een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsomvang doet, zal, na overleg en toestemming van de inlener en HSU, de met de inlener afgesproken arbeidsomvang overeenkomstig de wens van de medewerker worden aangepast.

Artikel 9: Vakantie, verlof en feestdagen

1. Vakantie en verlof van de medewerker worden geregeld conform de wet en de cao. De inlener stelt de medewerker in staat om verlof op te nemen indien en voor zover de medewerker hier recht op heeft volgens de wet, de cao en/of de cao/arbeidsvoorwaardenregeling van de inlener.

Vakantie

2. Op grond van de cao heeft de medewerker recht op hetzelfde aantal reguliere vakantiedagen als de medewerker, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Met dien verstande dat dit minimaal 24 vakantiedagen per jaar zijn.

3. De inlener zal HSU vóór aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informeren, middels het aanmeldformulier payrollmedewerker, over het aantal voor de medewerker van toepassing zijnde vakantiedagen.

4. De inlener stelt de medewerker in staat de van toepassing zijnde vakantiedagen op te nemen. De vakantiedagen worden door de inlener en de medewerker in onderling overleg vastgesteld. Bij onenigheid hierover stelt de inlener HSU hiervan direct op de hoogte. Over de door de medewerker opgenomen vakantie-uren is de inlener het inlenerstarief verschuldigd, tenzij dit uitdrukkelijk anders schriftelijk is overeengekomen.

Kort verzuim en buitengewoon verlof

5. De medewerker heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning gedurende buitengewoon verlof en kort verzuim zoals in de van toepassing zijnde cao is vastgelegd. De inlener zal HSU vóór aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informeren, middels het aanmeldformulier payrollmedewerker, over het voor de medewerker van toepassing zijnde buitengewoon verlof en kort verzuim.

Feestdagen

6. De medewerker heeft recht op loondoorbetaling gedurende dezelfde feestdagen als de medewerker werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. De inlener zal HSU vóór aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informeren, middels het aanmeldformulier payrollmedewerker, over de binnen zijn onderneming van toepassing zijnde feestdagen.

Kortdurend zorgverlof

7. De medewerker 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 kunnen worden gemaakt. Inlener is inzake zorgverlof aan HSU het opdrachtgeverstarief verschuldigd.

Vakantiekrachten

8. De regeling voor vakantiekrachten kan alleen worden toegepast in de periode(n) van vakantie(s) van onderwijsinstellingen.

In afwijking van de leden 2, 5 en 6 van dit artikel geldt voor opdrachten in het kader waarvan een vakantiekracht aan de inlener ter beschikking wordt gesteld een afwijkende regeling. Deze afwijkende regeling voor vakantiekrachten houdt het volgende in:



HSU PAYROLL SERVICES

De bepalingen van de cao en deze algemene voorwaarden gelden evenzeer voor vakantiekrachten met dien verstande dat:

- in afwijking van het bepaalde in lid 2 vakantiekrachten recht hebben op twintig vakantiedagen;
- in afwijking van het bepaalde in lid 5 vakantiekrachten geen recht hebben op loondoorbetaling over de uren waarop de vakantiekracht kort verzuim of buitengewoon verlof opneemt;
- in afwijking van het bepaalde in lid 6 vakantiekrachten geen recht op loondoorbetaling hebben op feestdagen waarop wegens die feestdag niet kan worden gewerkt.

9. Indien de inlener voor een of meerdere medewerkers gebruik wenst te maken van de in lid 8 omschreven vakantiekrachtenregeling, dient hij dit doormiddel van het aanmeldformulier medewerker aan HSU door te geven. Indien en zodra de medewerker geen vakantiekracht meer is in de zin van artikel 2, lid 8 van deze algemene voorwaarden kan niet meer van de vakantiekrachtenregeling gebruik worden gemaakt en zijn de leden 2, 5 en 6 van dit artikel wederom onverkort op de medewerker van toepassing.

Artikel 10: Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

1. De inlener dient HSU bij het aangaan van de opdracht te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst, opdat HSU deze omstandigheid, indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de medewerker. Indien de inlener nalaat om HSU tijdig te informeren, is de inlener gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan HSU het inlenerstarief te voldoen over het krachtens de opdracht en voorwaarden laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en over-/toeslaguren per periode.

Artikel 11: Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker die ziek is, heeft in beginsel gedurende de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van loon, conform de hiervoor van toepassing zijnde CAO. Dit risico komt voor rekening van HSU, tenzij dit uitdrukkelijk anders schriftelijk is overeengekomen.

2. Is de medewerker langere tijd ziek, dan draagt HSU zorg voor de begeleiding van de medewerker tijdens zijn ziekte en indien mogelijk voor re-integratie. Zij schakelt hiertoe haar arbodienst in. HSU kan contact opnemen met de inlener om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de inlener te onderzoeken. De inlener zal HSU de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien naar het oordeel van HSU re-integratie van de medewerker in aangepast dan wel ander passend werk bij de inlener tot de mogelijkheden behoort, zal de inlener volledige medewerking aan de re-integratie verlenen.

Er wordt onderscheid gemaakt in twee typen arbeidsongeschiktheid:

2.1

Situationeel arbeidsongeschikt;

Voor de Wet Verbetering Poortwachter is de medewerker niet arbeidsongeschikt en dient dus hersteld verklaart te worden. Men heeft feitelijk een arbeidsconflict (zie art. 14 lid 11). Dit houdt in dat indien de bedrijfsarts de medewerker arbeidsgeschikt acht voor het verrichten van arbeid, medewerker en inlener beide een inspanningsverplichting hebben om de arbeidsrelatie te herstellen. HSU is gerechtigd om de loonkosten gebaseerd op de arbeidsomvang van de arbeidsovereenkomst met de medewerker, gedurende de periode



HSU PAYROLL SERVICES

dat de medewerker niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, aan inlener door te belasten met toepassing van het inlenerstarief.

Tevens is HSU gerechtigd om de loonkosten gebaseerd op de arbeidsomvang van de arbeidsovereenkomst met de medewerker, gedurende de periode dat de medewerker ziek is als gevolg van een arbeidsconflict, aan inlener door te belasten met toepassing van het inlenerstarief.

2.2

Functioneel arbeidsongeschikt:

De medewerker is in staat arbeid te verrichten, maar kan wegens medische oorzaken en/of beperkingen niet terugkeren in de eigen functie. Medewerker zal dan gere-integreerd dienen te worden naar ander werk. Dit kan zowel binnen het bedrijf van de inlener, of indien dit niet mogelijk is, naar werk buiten het bedrijf van de inlener betreffen. HSU kan contact opnemen met de inlener om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de inlener te onderzoeken. De inlener zal HSU de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien na oordeel van het re-integratiebedrijf van de medewerker in aangepast dan wel ander passend werk bij de inlener tot de mogelijkheden behoort, zal de inlener volledige medewerking aan de re-integratie verlenen. Of deze medewerker hersteld verklaard dient te worden is ter beoordeling van een arbeidsdeskundige of arbo-arts. Indien de medewerker hersteld verklaard wordt is de inlener het inlenerstarief verschuldigd, ook als deze medewerker geen arbeid verricht door een oorzaak die niet bij HSU gelegen is.

Artikel 12: Functie en beloning

1. Voor aanvang van de arbeidsovereenkomst verstrekt de inlener de omschrijving van de door de medewerker uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de inlener.

2. De beloning van de medewerker, 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 de inlener verstrekte functieomschrijving.

3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemmen met de werkelijk door de medewerker uitgeoefende functie, zal de inlener aan HSU onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken.

De beloning van de medewerker zal dan tevens door de inlener opnieuw moeten worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving.

De functie en/of inschaling kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst worden aangepast indien de medewerker 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 HSU de beloning van de medewerker én het inlenerstarief dienovereenkomstig.

De inlener is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan HSU verschuldigd.

4. De inlener zal HSU vóór aanvang van de werkzaamheden voorzien van informatie over alle in artikel 2, lid j bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voor zover op dat moment bekend).

De inlener stelt HSU tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.

5. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren worden beloond conform de ter zake geldende inlenersbeloning en worden aan de inlener doorberekend.



Artikel 13: Terbeschikkingstelling van zaken

1. Het is de inlener niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van HSU zaken aan de medewerker ter beschikking te stellen die mede voor privédoeleinden kunnen worden gebruikt, zoals (doch niet limitatief) een (lease)auto of telefoon. HSU kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en de inlener is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat HSU enig nadeel lijdt ten gevolge van de terbeschikkingstelling van de zaken door de inlener aan de medewerker.

2. Indien de inlener in strijd met het hiervoor bepaalde handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schaden, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords, volledig voor rekening en risico van de inlener. De inlener zal HSU ter zake vrijwaren.

Artikel 14: Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De inlener zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van de leiding of het houden van toezicht, 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 inlener niet toegestaan de medewerker 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 inlener ter beschikking stellen van een medewerker aan een (rechts)persoon waarmee de inlener in een groep (concern) is verbonden.

3. De inlener kan de medewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij de opdracht en voorwaarden bepaalde, indien HSU en de medewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.

4. Tewerkstelling van de medewerker in het buitenland door een in Nederland gevestigde inlener is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de inlener en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met HSU en de medewerker daarmee schriftelijk heeft ingestemd.

5. De inlener zal aan de medewerker 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. HSU is tegenover de inlener niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de inlener, derden dan wel aan de medewerker zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de medewerker.

7. HSU is tegenover de inlener niet aansprakelijk voor verbintenissen die medewerkers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens de inlener of derden, al dan niet met toestemming van de inlener of die derden.

8. De inlener vrijwaart HSU voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van HSU als werkgever van de medewerker – direct of indirect – terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.

9. De inlener zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van HSU verstrekt de inlener een bewijs van de verzekering.

10. De inlener dient met enige regelmaat een functionerings- of coaching gesprek met de medewerker te voeren. Van deze gesprekken maakt de inlener een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de medewerker en aan HSU. De inlener dient daarnaast ten minste één keer per jaar – of eenmaal tijdens de arbeidsovereenkomst als deze korter duurt dan een jaar – een beoordelings- of evaluatiegesprek met de medewerker te voeren. De inlener maakt een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de medewerker en aan



HSU PAYROLL SERVICES

HSU. Inlener legt ten alle tijden de gemaakte afspraken ter verbetering van het functioneren, scholing en/of eventuele problemen met de medewerker vast. Van eventueel gemaakte afspraken dient door beide alle binnen een redelijke termijn opvolging gegeven te worden.

Van iedere vorm van dossiervorming moet HSU, inlener en werknemer een door inlener en werknemer getekend exemplaar te hebben.

Arbeidsconflicten

11. Als er problemen ontstaan tussen de inlener en de medewerker stelt de inlener HSU hiervan direct op de hoogte. De inlener en HSU kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden.

Alleen HSU als werkgever mag de medewerker ontslaan of hem een andere maatregel opleggen. Daar zal HSU uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van HSU.

Indien de medewerker zodanig handelt of nalaat, dat van de inlener redelijkerwijs niet kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de medewerker en HSU daardoor kan worden beëindigd, kan HSU de inlener toestemming geven de arbeidsovereenkomst voortijdig te beëindigen. HSU kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Bijvoorbeeld het betalen van een vergoeding die HSU de medewerker moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

Artikel 15: Arbeidsomstandigheden

1. De inlener verklaart zich bekend met het feit dat hij in de arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.

2. De inlener is jegens de medewerker en HSU 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.

3. De inlener is gehouden om aan de medewerker 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 inlener geeft de medewerker actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

4. Indien de medewerker een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de inlener HSU en, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen 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 van de beroepsziekte. De inlener informeert HSU zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

5. De inlener zal aan de medewerker vergoeden – en HSU vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de medewerker in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de inlener en/of HSU daarvoor aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de inlener gehouden de 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.



HSU PAYROLL SERVICES

6. De inlener zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van HSU verstrekt de inlener een bewijs van verzekering.

Artikel 16: Aansprakelijkheid inlener

1. De inlener die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van HSU (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient HSU zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet dat HSU 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 dit niet het geval is.

Artikel 17: Inlenerstarief

1. Het door de inlener aan HSU verschuldigde inlenerstarief wordt berekend over de uren waarop medewerker op grond van de arbeidsovereenkomst, en/of een andere overeenkomst en/of deze algemene voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de medewerker werkelijk gewerkte uren. Het inlenerstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die HSU verschuldigd is aan de medewerker. Over het inlenerstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt btw in rekening gebracht.

2. HSU is gerechtigd het inlenerstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de terbeschikkingstelling stijgen:

- als gevolg van wijziging van de cao, de bij de inlener 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 de inlener geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving;
- als gevolg van elementen welke onderdeel uitmaken van de kostprijs. (zoals bijvoorbeeld arbo-dienst en loondoorbetalingsverzekering)
- Eenmalige uitkering zoals bijvoorbeeld ontslag

3. Iedere aanpassing van het inlenerstarief wordt door HSU zo spoedig mogelijk aan de inlener bekendgemaakt en schriftelijk aan de inlener bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de inlener de beloning en/of het inlenerstarief te laag is/zijn vastgesteld, is HSU gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het inlenerstarief op het juiste niveau te brengen. HSU kan tevens hetgeen de inlener daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door HSU zijn gemaakt, aan de inlener in rekening brengen.

Artikel 18: Bijzondere minimale betalingsverplichting

1. De inlener is ten minste gehouden aan HSU per oproep te betalen het inlenerstarief berekend over drie gewerkte uren (onverminderd de overige verplichtingen van de inlener jegens HSU) indien:

de medewerker zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de overeengekomen arbeid, maar door de inlener niet in staat wordt gesteld met de arbeid aan te vangen, dan wel minder dan drie uur arbeid verricht.



Artikel 19: Facturatie

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

Artikel 20: Betaling

1. Tenzij anders overeengekomen, is de inlener verplicht HSU te machtigen om de door de inlener aan HSU verschuldigde bedragen via automatische incasso af te schrijven van zijn Nederlandse bank- of girorekening. Zolang de inlener van de diensten van HSU gebruik maakt, is de inlener niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van HSU.
2. De door de inlener verschuldigde bedragen zullen ongeveer één kalenderdag na verzenddatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden.
3. De inlener dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken.
4. Indien HSU en de inlener zijn overeengekomen dat niet door middel van automatische incasso hoeft te worden betaald, is de inlener gehouden elke factuur van HSU te voldoen binnen twee kalenderdagen na de factuurdatum.
5. Indien de automatische incasso niet is gelukt of indien een factuur niet binnen de in lid 2 genoemde termijn is betaald, is de inlener vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van HSU zijnde doordruk of kopie van de door



HSU PAYROLL SERVICES

HSU aan de inlener verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag waarop de renteberekening begint.

6. Uitsluitend betalingen aan HSU werken bevrijdend. Betalingen door de inlener aan een medewerker, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover HSU en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.

7. Indien de inlener de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen zeven kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan HSU te melden. Na deze periode vervalt het recht van de inlener om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de inlener. Betwisting van de factuur ontslaat de inlener niet van zijn betalingsverplichting.

8. De inlener is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.

9. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de inlener daartoe naar het oordeel van HSU aanleiding geeft, is de inlener verplicht op schriftelijk verzoek van HSU een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens HSU. Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de inlener.

10. Indien de inlener het in lid 9 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door HSU gestelde termijn, is de inlener hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is HSU dientengevolge gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten dan wel de ontbinding van de inleenovereenkomst bij de inlener in te roepen.

11. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, alsmede eventuele stoneringskosten die HSU maakt als gevolg van de niet-nakoming door de inlener van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de inlener. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief btw en rente (met een minimum van EUR 250 per vordering), tenzij HSU aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt.

De gefixeerde vergoeding zal steeds zodra de inlener in verzuim is door de inlener verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.

Artikel 21: Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. HSU is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voor zover HSU deze verplichting niet nakomt, is HSU, met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in deze algemene voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de inlener, mits de inlener zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade, een schriftelijke klacht ter zake indient bij HSU en daarbij aantoonbaar dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van HSU.

2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van HSU is beperkt tot het door HSU aan de inlener in rekening te brengen inlenerstarief voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden.

Het door HSU maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.



HSU PAYROLL SERVICES

3. Aansprakelijkheid van HSU voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 22: Intellectuele en industriële eigendom

1. HSU zal de medewerker op verzoek van de inlener 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 medewerker toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de inlener. Indien HSU in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de medewerker of anderszins kosten dient te maken, is de inlener een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan HSU.

2. Het staat de inlener vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de medewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De inlener informeert HSU over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan HSU.

3. HSU is jegens de inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom die de medewerker verbeurt of eventuele schade van de inlener als gevolg van het feit dat de medewerker zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 23: Geheimhouding

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

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

3. Het staat de inlener vrij om de medewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De inlener informeert HSU over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan HSU. HSU is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de medewerker.

Artikel 24: Medezeggenschap

1. De inlener is gehouden om de medewerker die lid is van de ondernemingsraad van HSU of van de ondernemingsraad van de inlener in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.

2. Indien de medewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de inlener is de inlener het inlenerstarief ook verschuldigd over de uren waarin de medewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 25: Geschillen

1. 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 te Dordrecht.

2. Op deze algemene voorwaarden, alsmede op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.



**HSU PAYROLL
SERVICES**

Artikel 26: 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.