



# Algemene Voorwaarden payrolling

Samen de beste werkgever

personality.

## Artikel 1. Definities

In de samenwerkingsovereenkomst en de algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Payrolling: de dienstverlening van Persoonality strekkende tot ontzorging (salaris -en personeelsadministratie, verzuimbegeleiding alsmede arbeidsrechtelijke risico's inzake exit en verzuim) en het mede (faciliteren van het) bijeenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, door het aangaan door Persoonality van een arbeidsovereenkomst met (nieuwe) medewerkers van de opdrachtgever onder gelijktijdige ter beschikkingstelling van de betreffende medewerkers aan opdrachtgever om onder leiding en toezicht van de opdrachtgever werkzaamheden te verrichten.
2. Opdrachtgever: de onderneming in de ruimste zin des woords waaraan Persoonality medewerkers ter beschikking stelt op basis van een met die onderneming gesloten samenwerkingsovereenkomst;
3. Medewerker: de, al dan niet nieuwe, medewerker met wie Persoonality een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.
4. Brutovergoedingen en –toeslagen: vergoedingen en toeslagen die conform de arbeidsovereenkomst en/ of de voor de opdrachtgever geldende CAO geldende arbeidsvoorwaardenregelingen aan de medewerker worden uitgekeerd naast het loon.
5. Factuur: het via post, email of internet aan opdrachtgever verzonden stuk waarbij de overeengekomen kosten van het inlenen van één of meer medewerkers door Persoonality aan opdrachtgever in rekening worden gebracht.

## Artikel 2. Toepasselijkheid

1. Onderhavige algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes, aanvaarding en overeenkomsten van Persoonality B.V. en Persoonality Payrolling B.V., verder te noemen Persoonality.
2. Voor zover opdrachtgever in zijn aanbod of aanvaarding verwijst naar andere algemene voorwaarden, wordt de toepasselijkheid daarvan uitdrukkelijk door Persoonality van de hand gewezen.
3. Bedingen of overeenkomsten die afwijken van onderhavige algemene voorwaarden zijn slechts van toepassing indien Persoonality dat uitdrukkelijk schriftelijk heeft bevestigd.

## Artikel 3. Samenwerkingsovereenkomst

1. De samenwerkingsovereenkomst komt tot stand wanneer deze door Persoonality en opdrachtgever is ondertekend en door Persoonality is ontvangen.
2. Wijzigingen in de samenwerkingsovereenkomst gelden slechts indien zij schriftelijk door Persoonality en opdrachtgever zijn overeengekomen, althans schriftelijk door Persoonality aan opdrachtgever zijn bevestigd.
3. Door ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst doet opdrachtgever uitdrukkelijk afstand van -toepasselijkheid van- zijn algemene voorwaarden.

## Artikel 4. Vaststelling/berekening en herziening omrekenfactor

1. Persoonality en opdrachtgever komen in de samenwerkingsovereenkomst een omrekenfactor overeen op basis waarvan Persoonality payrolldiensten verleent.
2. Opdrachtgever bepaalt per medewerker het aantal te werken uren per periode, een en ander met in acht

name van de wet en de rechtspositie van de medewerkers.

3. De omrekenfactor en (eventueel) marge worden vastgesteld aan de hand van het ziekteverzuim -hetgeen bij aanvang wordt gesteld op 2-4%- en aan de hand van door opdrachtgever verstrekte informatie over het gemiddelde aantal te werken uren per periode, beiden gemeten op jaarbasis. Indien na twee perioden blijkt dat het aantal gewerkte uren substantieel afwijkt van hetgeen vooraf is geschat, wordt opdrachtgever opnieuw ingeschaald. De opnieuw vastgestelde omrekenfactor en marge worden alsdan toegepast vanaf de eerste dag waarop de medewerkers zijn ingeleend. Persoonality zal opdrachtgever een factuur zenden terzake het door opdrachtgever na te betalen bedrag, welke factuur conform het bepaalde in artikel 6 lid 1 dient te worden voldaan.
4. Ziekteverzuim zijn de loonkosten die Persoonality betaalt aan arbeidsongeschikte medewerkers (inclusief zorgverlof en arbeidsongeschiktheid als gevolg van arbeidsconflicten), in verhouding tot de loonkosten voor alle medewerkers (inclusief arbeidsongeschikten). Tweemaal per jaar -in of omstreeks juli en december- worden loonsom en marge opnieuw vastgesteld, afhankelijk van het ziekteverzuim en het gemiddelde aantal gewerkte uren over de voorafgaande 13 perioden.

## Artikel 5. Verhoging omrekenfactor

1. Persoonality is gerechtigd de overeengekomen omrekenfactor overeenkomstig te verhogen in geval van:
  - a. stijging van de bij CAO vastgestelde (uur)lonen;
  - b. stijging van (uur)lonen als gevolg van overheidsmaatregelen of anderszins algemeen verbindende voorschriften;
  - c. stijging van werkgeverslasten als gevolg van premiewijzigingen op het gebied van sociale verzekeringen;
  - d. stijging van andere door Persoonality te betalen (pensioen)premies, waaronder begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van gedekte risico's;
  - e. stijging van de kosten als gevolg van wijzigingen in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving;
  - f. stijging van de kosten door invoering van nieuwe lasten of premies op grond van wet, CAO of enig ander verbindend voorschrift.
2. Indien als gevolg van enig handelen of nalaten van opdrachtgever de door Persoonality aan opdrachtgever in rekening gebrachte omrekenfactor op enig moment onjuist blijkt te zijn, is Persoonality gerechtigd opdrachtgever alsnog met terugwerkende kracht de bij betreffende opdrachtgever behorende omrekenfactor in rekening te brengen.
3. Persoonality zal, indien sprake is van het hiervoor onder 2 bepaalde, opdrachtgever omkleed met redenen schriftelijk berichten over de onjuistheid van de voorheen geldende omrekenfactor, onder mededeling van de nieuw geldende omrekenfactor.
4. Persoonality zal opdrachtgever een factuur zenden terzake het door opdrachtgever na te betalen bedrag, welke factuur conform het bepaalde in artikel 6 lid 1 dient te worden voldaan.

## Artikel 6. Betaling

1. Betaling dient te geschieden conform de in de samenwerkingsovereenkomst vermelde termijn of, bij gebreke daarvan, binnen de op de factuur vermelde termijn. Indien noch in de samenwerkingsovereenkomst noch op de factuur een termijn vermeld staat, dient betaling binnen één dag -al dan niet middels de

- verleende automatische incasso- integraal te geschieden.
2. Opdrachtgever is niet gerechtigd tot compensatie of verrekening -hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook- van de factuur van Persoonality met eventuele vorderingen die opdrachtgever op Persoonality meent te hebben.
  3. Enkel betalingen aan Persoonality op het door haar opgegeven bankrekeningnummer geschieden bevrijdend. Betalingen aan medewerkers -hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook-, geschieden nimmer bevrijdend ten opzichte van Persoonality, tenzij Persoonality daarmee uitdrukkelijk schriftelijk heeft ingestemd.
  4. Indien een factuur van Persoonality niet binnen de gestelde termijn integraal is voldaan, is opdrachtgever zonder nadere ingebrekestelling in verzuim. Opdrachtgever is alsdan aan Persoonality een rente verschuldigd van 1% per maand over het opeisbare bedrag, waarbij gedeelten van een maand als een volle maand worden meegeteld.
  5. De in de administratie van Persoonality aanwezige kopie van de aan opdrachtgever gezonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van het daarop vermelde bedrag, van de rente en van de dag waarop de rente door opdrachtgever wegens te late betaling verschuldigd is.
  6. Indien opdrachtgever niet, niet volledig of niet tijdig aan zijn betalingsverplichtingen voldoet, is Persoonality gerechtigd de samenwerkingsovereenkomst zonder nadere ingebrekestelling en zonder dat rechterlijke tussenkomst is vereist, onmiddellijk op te zeggen. Opdrachtgever is in dat geval aansprakelijk voor alle door Persoonality geleden en nog te lijden schade.
  7. Persoonality is te allen tijde gerechtigd van opdrachtgever zekerheid te verlangen ten aanzien van de door hem te betalen bedragen.

## Artikel 7. Klachten

1. Opdrachtgever wordt geacht een factuur van Persoonality te hebben ontvangen wanneer deze door Persoonality via post, email of anderszins via internet naar het aan Persoonality bekende (digitale) adres van opdrachtgever is gezonden.
2. Klachten aangaande een factuur dienen binnen zeven dagen na verzending van de factuur, schriftelijk – waaronder begrepen per email- en omkleed met redenen bij Persoonality te zijn ingediend.
3. Indien opdrachtgever niet binnen de gestelde termijn reclameert, vervalt het recht van reclame en staat de verschuldigdheid van een factuur onherroepelijk vast. Alsdan wordt opdrachtgever geacht de verschuldigdheid van een factuur ook gaaf en onvoorwaardelijk te erkennen. Op opdrachtgever rust de bewijslast betreffende tijdige indiening van een klacht. Een tijdige klacht schort de betalingsverplichting van opdrachtgever niet op.

## Artikel 8. (Buiten)gerechtelijke (incasso)kosten

Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, waaronder begrepen de werkelijke en volledige kosten van rechtskundige bijstand verband houdende met de inning van achterstallige betalingen, komen voor rekening van opdrachtgever. De buitengerechtelijke incassokosten worden, in afwijking van de rapporten van de Commissie Voorwerk, gefixeerd op 15% van de door opdrachtgever te betalen hoofdsom inclusief rente, met een minimum van € 250,--. Indien Persoonality, doordat opdrachtgever weigert althans nalaat tot integrale betaling over te gaan, genoodzaakt is een factuur ter incasso uit handen te geven, is

opdrachtgever (de in dezen genoemde) buitengerechtelijke incassokosten zonder enige nadere aanmaning of ingebrekestelling verschuldigd.

## **Artikel 9. Leiding en toezicht, werktijden, veiligheid, urenregistratie, vergoedingen**

1. Opdrachtgever zal zich bij de uitoefening van leiding en toezicht over de medewerker 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. Werktijden, arbeidsuren en rusttijden van medewerkers zullen met in acht name van de individuele arbeidsovereenkomst niet meer c.q. minder zijn dan wettelijk toegestaan.
3. Opdrachtgever is, mede gezien het bepaalde in artikel 7:658 lid 4 BW, gehouden tot juiste uitvoering en toepassing van de arbeidsomstandighedenwetgeving, overige wetgeving alsmede daaruit voortvloeiende jurisprudentie met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veiligheid binnen de onderneming en op de werkplek.
4. Opdrachtgever is gehouden de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij arbeid laat verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede voor het verrichten van arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
5. Indien medewerker als gevolg van een bedrijfsongeval, beroepsziekte of anderszins als gevolg van een aan opdrachtgever toe te rekenen omstandigheid schade lijdt, is opdrachtgever daarvoor aansprakelijk en gehouden tot volledige schadeloosstelling van medewerker. Opdrachtgever vrijwaart Persoonality dienaangaande volledig en onvoorwaardelijk. Opdrachtgever vrijwaart Persoonality tevens ten aanzien van aanspraken van derden, waaronder begrepen uitvoerings- of uitkeringsinstanties.
6. Indien arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval, beroepsziekte of een anderszins aan opdrachtgever toe te rekenen omstandigheid, is Persoonality gerechtigd tot verhaal van het door haar betaalde nettoloon en buitengerechtelijke kosten.
7. Opdrachtgever dient een genoegzame verzekering betreffende aansprakelijkheid voor bedrijfsongevallen, beroepsziekten of anderszins aan hem toe te rekenen omstandigheden waardoor medewerkers schade kunnen lijden, vóór of bij het aangaan van de samenwerkingsovereenkomst te sluiten en gedurende de samenwerkingsovereenkomst in stand te houden. Op het eerste daartoe strekkende verzoek is opdrachtgever gehouden Persoonality een kopie van de polis en betalingsbewijzen aangaande de premie(s) te verstrekken.
8. Persoonality is niet aansprakelijk voor door medewerkers aan opdrachtgever en/of derden toegebrachte schade, hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook.
9. Opdrachtgever is noch jegens medewerker noch jegens Persoonality aansprakelijk indien aan de zijde van medewerker of Persoonality sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.
10. Opdrachtgever dient (mutaties in) de urenverantwoording tijdig, juist en geautomatiseerd aan Persoonality door te geven, teneinde Persoonality in staat te stellen haar verplichtingen jegens opdrachtgever en medewerkers tijdig en juist na te komen.
11. Opdrachtgever is aansprakelijk voor de doorgifte van onvolledige of anderszins foutieve urenverantwoordingen en vrijwaart Persoonality dienaangaande.
12. Persoonality is niet aansprakelijk voor niet afgedragen loonheffing over kerstpakketten, bijtelling motorvoertuigen of andere verstrekkingen en/of vergoedingen, indien dit niet, niet juist of niet tijdig aan

Persoonality is doorgegeven.

## Artikel 10. Bescheiden opdrachtgever

1. Opdrachtgever is verplicht om op eerste verzoek alle informatie en bescheiden aangaande medewerkers -waaronder mede, doch niet uitsluitend begrepen roosters, functionerings -en beoordelingsverslagen, inschaling etc.- aan Persoonality ter beschikking te stellen.
2. Opdrachtgever is voorts verplicht Persoonality alle informatie en bescheiden -o.a. verlofurenregistratie- ter beschikking te stellen die zij redelijkerwijs nodig heeft om tot een adequate dienstverlening over te kunnen gaan, alsmede om aan haar verplichtingen als werkgeefster ten opzichte van haar medewerkers tijdig en naar behoren te kunnen voldoen.
3. Opdrachtgever dient tijdens en voor de eerste maal binnen één week na ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst aan Persoonality ter beschikking te stellen een afschrift van de meest recente Risico Inventarisatie en Evaluatie, met het daarbij behorende plan van aanpak.

## Artikel 11. Minimumaanspraken

1. Ingevolge artikel 7:628a BW heeft medewerker voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht, indien:
  - a. Een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen én de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd,
  - b. De omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.
2. Indien medewerker rechtens aanspraak maakt op betaling van het minimum aantal uren van drie per oproep, is Persoonality gerechtigd dit minimumaantal op de te doen gebruikelijke wijze in rekening te brengen.

## Artikel 12. Opzegging relatie opdrachtgever-medewerker

1. Opdrachtgever dient zich, evenals Persoonality, onverkort aan de in Nederland geldende wet- en regelgeving met betrekking tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten te houden. Door opzegging van de relatie door opdrachtgever eindigt niet de arbeidsovereenkomst van medewerker met Persoonality. Indien opdrachtgever de relatie met medewerker wenst op te zeggen, dan dient hij daarvoor rechtsgeldige reden(en), te hebben zodanig dat Persoonality in staat is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig te beëindigen.
2. Een arbeidsovereenkomst kan door Persoonality worden beëindigd:
  - zonder opgaaft van redenen tijdens de proeftijd;
  - met wederzijds goedvinden;
  - door opzegging met een ontslagvergunning, te verlenen door de daartoe bevoegde instantie;
  - middels ontbinding door de rechtbank, sector kanton;
  - op staande voet wegens een dringende reden.
3. Voor laatstgenoemde vier wijzen van beëindiging geldt dat een genoegzaam en ter zake doend dossier voorhanden dient te zijn, opgebouwd door opdrachtgever, uit welk dossier een afdoende onderbouwing voor de aangegeven grond tot opzegging van de relatie volgt. Voor het verkrijgen van een ontslagvergunning

ning dienen tevens de regels die gelden ingevolge de Ontslagregeling en Regeling UWV Ontslagprocedure in acht te worden genomen.

4. Ingeval van een gerechtelijke procedure waarbij een mondelinge behandeling is gelast, is opdrachtgever gehouden op het eerste daartoe strekkende verzoek van Persoonality, tezamen met Persoonality de mondelinge behandeling bij te wonen.
5. Opdrachtgever kan de relatie met de medewerker die een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met Persoonality heeft (tussentijds) opzeggen met in acht name van een opzegtermijn van 8 weken. Wanneer de arbeidsovereenkomst langer dan vier jaar heeft geduurd, wordt de opzegtermijn voor elk vol dienstjaar (zowel jaren bij opdrachtgever, diens rechtsvoorganger als Persoonality tellen mee) met twee weken verlengd. De maximumopzegtermijn bedraagt vier maanden.
6. Tijdens de opzegtermijn dient medewerker in staat te worden gesteld de overeengekomen arbeid bij opdrachtgever te verrichten. Indien die mogelijkheid niet bestaat, bijvoorbeeld in het geval er geen of onvoldoende werk is, wordt hetgeen opdrachtgever gedurende de opzegtermijn dient te betalen, berekend aan de hand van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken, dan wel de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren. De opzegging van de relatie tussen opdrachtgever en medewerker dient onverwijld schriftelijk te worden medegedeeld aan Persoonality.
7. Indien opdrachtgever de aangevoerde reden(en) voor opzegging niet middels genoegzame bescheiden kan onderbouwen, behoeft Persoonality de opzegging van de relatie met de medewerker niet te accepteren.
8. Opdrachtgever is niet gerechtigd tot -minnelijke- beëindiging van de arbeidsovereenkomst met medewerker, tenzij Persoonality daarmee vooraf schriftelijk heeft ingestemd.
9. Indien opdrachtgever rechtens tot beëindiging van de relatie met een medewerker overgaat, is Persoonality gehouden medewerker te trachten te herplaatsen. Gedurende de opzegtermijn van opdrachtgever is Persoonality gerechtigd maximaal 20% van de arbeidstijd van medewerker te reserveren voor herplaatsing. Deze uren zullen opdrachtgever op te doen gebruikelijke wijze in rekening worden gebracht.
10. Persoonality is gerechtigd alle kosten -waaronder loonkosten, transitievergoeding en/of billijke vergoeding- in verband met herplaatsing en/of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bij opdrachtgever op te doen gebruikelijke wijze in rekening te brengen, indien opzegging van de arbeidsrelatie door opdrachtgever ten aanzien van medewerkers zonder arbeidsverleden na 2 jaar doch binnen 4 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality plaats vindt.
11. Persoonality is gerechtigd alle kosten -waaronder loonkosten, transitievergoeding en/of billijke vergoeding- in verband met herplaatsing en/of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, conform onderstaande percentages bij opdrachtgever op de overeengekomen wijze in rekening te brengen, indien opzegging van de arbeidsrelatie door opdrachtgever plaats vindt ten aanzien van medewerkers met een arbeidsverleden -op basis van een arbeidsovereenkomst of uit andere hoofde bij opdrachtgever (rechtsvoorgangers inbegrepen) te werk gesteld- korter dan 5 jaar:
  - a. binnen 4 jaar na het na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality: 100%;
  - b. na 4 jaar doch binnen 6 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality: 75%;
  - c. na 6 jaar doch binnen 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality: 50%;
  - d. na 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality: 25%.
12. Persoonality is gerechtigd alle kosten -waaronder loonkosten, transitievergoeding en/of billijke vergoeding- in verband met herplaatsing en/of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, conform onderstaande percentages bij opdrachtgever op de overeengekomen wijze in rekening te brengen, indien opzegging van de arbeidsrelatie door opdrachtgever plaats vindt ten aanzien van medewerkers met een

arbeidsverleden -op basis van een arbeidsovereenkomst of uit andere hoofde bij opdrachtgever (rechtsvorgangers inbegrepen) te werk gesteld- langer dan 5 jaar:

- a. binnen 6 jaar na het na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality: 100%;
  - b. na 6 jaar doch binnen 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality: 75%;
  - c. na 8 jaar na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Persoonality: 50%.
13. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade en kosten van Persoonality indien medewerkers te werk worden gesteld zonder dat voor hen -op verzoek of toedoen van opdrachtgever- een proeftijd of de uitsluiting loondoorbetalingsverplichting geldt.

### Artikel 13. Aanzegging

Persoonality zal opdrachtgever tijdig verzoeken haar mede te delen of de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor 6 maanden of langer, van rechtswege eindigt of wordt verlengd, zodat Persoonality de wettelijke aanzegtermijn van één maand in acht kan nemen. Informeert opdrachtgever Persoonality niet of niet tijdig, dan zal Persoonality de medewerker aanzeggen dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Wenst opdrachtgever nadien alsnog verlenging dan zal een eventuele -naar rato- vergoeding voor zijn rekening komen.

### Artikel 14. Arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de relatie met medewerker niet door opdrachtgever worden opgezegd.
2. Ingeval van situationele arbeidsongeschiktheid, hetgeen inhoudt dat medewerker arbeidsgeschikt is voor zijn eigen werk en functie doch vanwege een arbeidsconflict niet inzetbaar is bij opdrachtgever, dient opdrachtgever zijn volledige medewerking te verlenen teneinde zo spoedig mogelijk tot een oplossing van de situatie te komen. Indien opdrachtgever niet ten volle meewerkt om zo spoedig mogelijk tot een oplossing te komen, zullen de loonkosten tijdens de situationele arbeidsongeschiktheid voor rekening komen van opdrachtgever.
3. Indien de arbodienst van Persoonality oordeelt dat geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid en opdrachtgever zich niet met dit oordeel kan verenigen, dan dient opdrachtgever middels Persoonality een second opinion aan te vragen bij de daartoe aangewezen instantie, aan welk verzoek Persoonality gehouden is haar ongeclausuleerde medewerking te verlenen. De kosten daarvan zullen voor rekening van Persoonality zijn indien de aangewezen instantie anders oordeelt dan de arbodienst.
4. Persoonality zal arbeidsongeschikte medewerkers conform CAO doorbetalen. De daarmee gepaard gaande loonkosten komen voor rekening van Persoonality en zullen niet aan opdrachtgever in rekening worden gebracht, tenzij het intreden of het voortduren van de arbeidsongeschiktheid mede of in belangrijke mate is te wijten aan het handelen -nalaten daaronder begrepen- van opdrachtgever zelf, alsmede ingeval van intreden of voortduren na opzegging van de arbeidsrelatie en/of samenwerkingsovereenkomst.

### Artikel 15. Opvolgend werkgeverschap

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap indien medewerker achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs beschouwd kunnen worden als elkaars opvolger.
2. Indien medewerker de arbeidsovereenkomst met Persoonality opzegt met in acht name van het in de



arbeidsovereenkomst bepaalde, is Persoonality niet langer in staat medewerker aan opdrachtgever ter beschikking te stellen. Persoonality is alsdan niet gehouden tot vergoeding van enige schade aan opdrachtgever, hoe ook genaamd en uit welke hoofde dan ook.

3. Persoonality behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om -binnen de wettelijke kaders- om haar moverende redenen door opdrachtgever voorgedragen medewerkers niet als nieuwe medewerker te accepteren.

## **Artikel 16. Vakantierechten**

1. Indien medewerker op het moment van het aangaan van een arbeidsovereenkomst met Persoonality beschikt over bij de opdrachtgever opgebouwde vakantierechten en/of andere aanspraken, wordt dienaangaande door opdrachtgever een eindafrekening opgemaakt en het saldo daarvan aan medewerker voldaan, tenzij opdrachtgever voor reservering van vakantierechten kiest. Indien medewerker in dat geval verlof of vakantie opneemt wordt dit ten laste van de reservering gebracht. Opdrachtgever dient Persoonality schriftelijk te berichten dat sprake is van een gewerkte dag, zodat medewerker het hem toekomende loon ontvangt. Aldus wordt gehandeld totdat alle gereserveerde dagen/uren zijn opgenomen. Opdrachtgever dient te allen tijde tot betaling van de door medewerker opgebouwde doch niet genoten vakantietoeslag en overige aanspraken over te gaan, indien medewerker een arbeidsovereenkomst sluit met Persoonality. Opdrachtgever vrijwaart Persoonality dienaangaande.
2. Indien medewerker de arbeidsovereenkomst met Persoonality beëindigt, worden opgebouwde doch niet genoten vakantierechten bij eindafrekening uitbetaald, indien en voor zover daarvan sprake is.
3. Indien medewerker opnieuw in dienst treedt bij opdrachtgever zal Persoonality zorgdragen voor een correcte eindafrekening, alsmede voor de betaling aan medewerker van de ingevolge die eindafrekening verschuldigde bedragen. Voor zover Persoonality nog een vordering op de betreffende medewerker mocht hebben die niet meer via een eindafrekening kan worden voldaan, is opdrachtgever voor (het restant van) die vordering volledig aansprakelijk en zal Persoonality dit bedrag aan opdrachtgever factureren. Opdrachtgever is gehouden deze factuur op de gebruikelijke aan Persoonality te voldoen.

## **Artikel 17. Identificatieplicht (buitenlandse) medewerkers**

1. Opdrachtgever dient zich onverkort te houden aan het "Protocol Wet arbeid vreemdelingen/Wet op de identificatieplicht".
2. Opdrachtgever stelt de identiteit van medewerker vast aan de hand van het originele identiteitsbewijs en neemt een door de medewerker en opdrachtgever ondertekend afschrift op in zijn administratie. Opdrachtgever bewaart het afschrift tot ten minste vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door medewerker is beëindigd.
3. Opdrachtgever verstrekt Persoonality binnen 24 uur na aanvang van de arbeid door medewerker een ondertekende verklaring waaruit blijkt dat door of namens opdrachtgever de identiteit van medewerker, ook ten aanzien van het aspect persoonsverwisseling, is gecontroleerd en vastgesteld. De verklaring dient tevens door medewerker ondertekend te worden. Opdrachtgever staat toe dat Persoonality deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert. Opdrachtgever staat tevens toe dat de certificerende instelling van Persoonality deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert.
4. Opdrachtgever vrijwaart Persoonality ten aanzien van eventuele boetes die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen, WID en/of aanverwante wetten aan Persoonality worden opgelegd. Opdrachtgever zal Persoonality ten aanzien van aan opdrachtgever opgelegde boetes niet aansprakelijk stellen.

## Artikel 18. Beëindiging samenwerkingsovereenkomst, aanbiedingsplicht

1. Persoonality en opdrachtgever zijn gerechtigd de samenwerkingsovereenkomst op te zeggen met in acht name van een opzegtermijn van drie maanden. Opzegging dient plaats te vinden bij aangetekend schrijven. De termijn van drie maanden gaat in op het moment waarop de andere partij het aangetekend schrijven heeft ontvangen. De bewijslast voor verzending en ontvangst van de opzegging rust op de verzendende partij.
2. De samenwerkingsovereenkomst eindigt onmiddellijk zonder rechterlijke tussenkomst en zonder dat een schriftelijke opzegging is vereist op het tijdstip waarop de onderneming van opdrachtgever wordt overgedragen in de zin van artikel 7:662 e.v. BW, opdrachtgever in staat van faillissement wordt verklaard, voorlopige surséance van betaling aanvraagt of een verzoek van opdrachtgever, natuurlijke persoon, wordt ingediend tot het van toepassing verklaren van de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen, dan wel door beslaglegging, ondercuratelestelling of anderszins de beschikkingsbevoegdheid over zijn vermogen of delen ervan verliest, tenzij de curator of de bewindvoerder de uit de samenwerkingsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen als boedelschuld erkent en voldoet. Door beëindiging worden alle vorderingen van Persoonality ineens en ten volle opeisbaar. Persoonality houdt alsdan recht op volledige schadevergoeding, inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.
3. In geval van opzegging, beëindiging of ontbinding van de samenwerkingsovereenkomst of (een voorgenomen) overdracht van de onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW, is opdrachtgever verplicht alle medewerkers die op de dag waarop de samenwerkingsovereenkomst is opgezegd, beëindigd, ontbonden of de onderneming wordt overgedragen door Persoonality aan opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld -waaronder begrepen medewerkers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn-, een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor dezelfde functie en tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden, met behoud van de door medewerkers opgebouwde rechten. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle kosten en schade van Persoonality indien opdrachtgever medewerkers geen gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aanbiedt en/of medewerkers voor rekening van Persoonality blijven. Opdrachtgever is verplicht binnen één week na beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst Persoonality een kopie te geven van de met medewerker gesloten arbeidsovereenkomst. Ingeval van ontbinding treden (verder) geen ongedaanmakingsverbintenissen in.
4. Het is opdrachtgever niet toegestaan om, indien Persoonality of opdrachtgever de samenwerkingsovereenkomst heeft opgezegd, tijdens de opzegtermijn de relatie met medewerker(s) op te zeggen. Ingeval van arbeidsongeschiktheid die intreedt of voortduurt na opzegging van de arbeidsrelatie en/of samenwerkingsovereenkomst, zullen de reguliere en/of contracturen op de overeengekomen wijze aan opdrachtgever in rekening worden gebracht.
5. Indien opdrachtgever een overeenkomst sluit of gaat sluiten of anderszins zaken doet met een andere onderneming die payrolldiensten voor opdrachtgever verricht of zal verrichten, is Persoonality gerechtigd de samenwerkingsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Lid 3 van onderhavig artikel is alsdan van overeenkomstige toepassing. Ingeval van onmiddellijke beëindiging zullen alle vorderingen van Persoonality ineens en ten volle opeisbaar zijn.
6. Teneinde een eventueel openstaande vordering van Persoonality op opdrachtgever te verminderen, kan opdrachtgever worden gehouden de door medewerkers opgebouwde doch niet genoten vakantierechten en vakantietoeslag per het einde van de samenwerkingsovereenkomst van Persoonality over te nemen. Over-

dracht van reserveringen is enkel mogelijk met instemming van medewerkers.

## Artikel 19. Aansprakelijkheid en verzekeringsplicht

1. Indien opdrachtgever toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van zijn uit de samenwerkingsovereenkomst of algemene voorwaarden voortvloeiende verbintenissen en/of onrechtmatig handelt jegens Persoonality en/of medewerker, is hij zonder enige nadere ingebrekestelling in verzuim en gehouden tot vergoeding van de door Persoonality geleden en te lijden schade, waaronder begrepen alle daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.
2. Het in lid 1 bepaalde laat onverlet de overige aan Persoonality toekomende rechten, zoals het vorderen van nakoming of ontbinding of het anderszins nemen van rechtsmaatregelen. De aansprakelijkheid vervalt wanneer aan de zijde van Persoonality en/of de medewerker sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Enkel in geval van eigen opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van Persoonality, is Persoonality aansprakelijk voor door opdrachtgever als gevolg daarvan geleden directe schade.
3. Opdrachtgever verplicht zich bij het sluiten van de samenwerkingsovereenkomst zijn aansprakelijkheid op grond van de wet of de overeenkomst jegens Persoonality genoegzaam te verzekeren en verzekerd te houden en voorts alle onder normale voorwaarden verzekerbare risico's in zijn bedrijfsvoering te verzekeren en verzekerd te houden. Opdrachtgever overlegt op eerste verzoek van Persoonality de relevante polissen en bewijzen van premiebetalingen. Opdrachtgever cedeert bij dezen bij voorbaat onvoorwaardelijk alle aanspraken op uitkeringen van verzekeringspenningen voor zover die betrekking hebben op schade of vorderingen, waarvoor opdrachtgever jegens Persoonality aansprakelijk is.

## Artikel 20. Overmacht

1. Van overmacht aan de zijde van Persoonality is sprake, indien Persoonality na de totstandkoming van de samenwerkingsovereenkomst wordt verhinderd een of meer verbintenissen uit de samenwerkingsovereenkomst na te komen ten gevolge van: oorlog, oorlogsgevaar, burgeroorlog, oproer, molest, brand, storm, waterschade, overstroming, werkstaking, bedrijfsbezetting, in- en uitvoerbelemmeringen, overheidsmaatregelen, defecten aan soft- en hardware, storingen in de levering van energie, alles zowel in de onderneming van Persoonality als bij derden die door Persoonality zijn ingeschakeld bij de uitvoering van de overeenkomst, en voorts alle overige oorzaken die buiten de schuld of risicosfeer van Persoonality ontstaan en feiten en omstandigheden waarbij van Persoonality in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij haar verbintenissen onverkort nakomt.
2. Indien als gevolg van overmacht de levering van diensten meer dan twee maanden wordt vertraagd, zijn zowel Persoonality als opdrachtgever bevoegd de overeenkomst schriftelijk te beëindigen. De overeenkomst eindigt op het moment dat het schrijven de andere partij heeft bereikt. Het bepaalde in artikel 18 lid 3 is in dat geval van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 21. Overige bepalingen

1. Indien één of meer bepalingen uit de samenwerkingsovereenkomst of de algemene voorwaarden ongeldig, in strijd met de wet of niet afdwingbaar zijn, laat zulks de gelding van de overige bepalingen onverlet. Partijen zullen in goed overleg onderhandelen over een nieuwe bepaling ter vervanging van de ongeldige of niet afdwingbare bepaling, die zoveel mogelijk in lijn is met de strekking van de ongeldige of niet afdwing-

bare bepaling.

2. Kennisgevingen die partijen op grond van de samenwerkingsovereenkomst of de algemene voorwaarden zullen doen, vinden schriftelijk plaats aan het in de samenwerkingsovereenkomst vermelde adres.
3. Mondelinge afspraken en toezeggingen hebben geen werking tenzij deze schriftelijk door beide partijen zijn bevestigd.
4. Het door een partij niet uitoefenen van enig recht of het niet aanwenden van enig rechtsmiddel houdt geen afstand van dat recht of rechtsmiddel in.
5. Bepalingen die naar hun aard bestemd zijn om ook na beëindiging of ontbinding voort te duren, blijven bestaan.

## **Artikel 22. Recht- en forumkeuze**

1. Op de samenwerkingsovereenkomst en onderhavige algemene voorwaarden is Nederlands recht van toepassing.
2. Geschillen tussen Persoonality en opdrachtgever zullen in eerste aanleg worden beslecht door rechtbank Gelderland, tenzij dwingende competentieregels daaraan in de weg staan.