

## ALGEMENE VOORWAARDEN

### Artikel 1: definities

1. Acceso Payrolling B.V., hierna Acceso, verzorgt diensten op het gebied van payrolling. Deze dienstverlening geschiedt tussen Acceso, inlener en medewerker. Acceso gaat een arbeidsovereenkomst aan met een medewerker. Deze werknemer wordt aansluitende ter beschikking gesteld aan een inlener.
2. Onder inlener wordt verstaan het bedrijf dat een inleenovereenkomst aan gaat met Acceso.
3. Onder werknemer wordt verstaan een natuurlijk persoon die in dienst is bij Acceso en ter beschikking wordt gesteld aan de inlener. De werknemer valt onder de ABU CAO.

### Artikel 2: toepasselijkheid

1. Deze voorwaarden zijn op alle overeenkomsten met Acceso van toepassing. Van deze voorwaarden kan niet worden afgeweken tenzij afwijking schriftelijk overeengekomen is.
2. De voorwaarden van inlener zijn slechts van toepassing indien Acceso hiermee schriftelijk instemt. Indien meerdere sets van algemene voorwaarden van toepassing zijn en deze voorwaarden conflicteren prevaleren de voorwaarden van Acceso.
3. Acceso is bevoegd de algemene voorwaarden aan te passen. De voorgaande versie van de voorwaarden blijft van toepassing op een voor het moment van wijziging gesloten overeenkomst.
4. Indien enige bepaling van de algemene voorwaarden nietig of vernietigbaar is blijven de overige bepalingen van toepassing.

### Artikel 3: totstandkoming overeenkomst

1. Alle aanbiedingen en prijsopgaven van Acceso zijn blijvend. Alle prijsopgaven zijn exclusief BTW.
2. De overeenkomst komt tot stand door ondertekening van de inleenovereenkomst. Deze aanvaarding kan blijken uit ondertekening maar ook door uitvoering te geven aan de overeenkomst.

### Artikel 4: verplichtingen van Acceso

1. Acceso zal zich bij de uitvoering van haar werkzaamheden gedragen als een zorgvuldig schuldenaar.
2. Acceso zal alle door inlener beschikbaar gestelde informatie vertrouwelijk behandelen.

### Artikel 5: verplichtingen van inlener

1. Inlener dient Acceso tijdig en volledig inlichtingen te verstrekken die nodig zijn om de overeenkomst naar behoren te vervullen.

### Artikel 6: arbeidsomstandigheden

1. Inlener wordt door de Arbeidsomstandighedenwet aangemerkt als werkgever.
2. Inlener is gehouden jegens werknemers en Acceso de relevante verplichtingen uit de Arbeidsomstandigheden, Arbeidstijdenwet, titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en alle overige wetgeving welke van toepassing is op de relatie tussen werkgever en werknemer stipt na te komen. Inlener zal de werknemer behandelen als zijnde zijn eigen werknemer. Dit betekent dat inlener gehouden is de werknemer te instrueren, toezicht te houden op de werknemer en hem leiding te geven.
3. Inlener verzekert dat zij de werknemers goede en juiste informatie geeft om de opgedragen werkzaamheden goed en veilig uit te voeren.
4. Werknemers met een minimale werkweek van 8 uur worden door Acceso verzekerd tegen ongevallen, welke verzekering 24 uur per dag geldt. Acceso verwacht van de inlener dat zij de werknemers die minder dan 8 uur werken op afdoende wijze beschermd tegen de risico's van verkeersongevallen tijdens werktijd.
5. Ingeval inlener haar verplichtingen als bedoeld in lid 2 tot en met 4 niet nakomt is zij gehouden tot vergoeding die Acceso dient te betalen aan werknemer omdat inlener haar verplichtingen als bedoeld in lid 2 niet is nagekomen.
6. Ingeval werknemer van een arbeidsongeval of beroepsziekte overkomt is inlener gehouden de bevoegde instanties onverwijld op de hoogte te brengen en een schriftelijke rapportage op te stellen van het gebeurde. Het rapport geeft tevens aan in hoeverre het ongeval te wijten is aan gebrekking toezicht of instructie van de inlener respectievelijk in hoeverre voldoende maatregelen genomen zijn ter voorkoming van het ongeval of beroepsziekte. Inlener stelt onverwijld een afschrift van het rapport ter beschikking aan Acceso.
7. Inlener voert ten minste eenmaal per jaar een functionerings- of voortgangsgesprek met de werknemer. Van de inhoud van dit gesprek wordt schriftelijk verslag gedaan aan werknemer en Acceso.

### Artikel 7: ziekte en verlof

1. Het aantal verlof- en vakantie-uren is bepaald in de ABU CAO. Inlener stelt werknemer in staat de verlof- en vakantie-uren op te nemen.
2. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij buitengewoon verlof en kort verzuim als bedoeld in de wet arbeid en zorg.
3. Inlener stelt Acceso onverwijld op de hoogte van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer.
4. Acceso is gehouden de verplichtingen voortvloeiend uit de wet Poortwachter na te komen. Inlener verleent haar medewerking aan de re-integratie van de werknemer.
5. Indien inlener in gebreke blijft aan het bepaalde in 4 te voldoen is zij aansprakelijk voor de daaruit voortvloeiende schade. Onder schade wordt mede verstaan de betaling van ziektegeld.

### Artikel 8: arbeidsconflict

1. Inlener stelt Acceso onverwijld op de hoogte van problemen tussen werknemer en inlener.
2. De bevoegdheid tot het ontslaan van de werknemer berust bij Acceso.

### Artikel 9: indiensttreding nieuwe werknemer

1. Alvorens inlener een nieuwe werknemer te werk stelt overlegt zij met Acceso. Acceso zal, te haar vrijer bepaling, de werknemer in dienst nemen. Inlener brengt Acceso ten minste twee werkdagen voor aanvang van de werkzaamheden van haar voornemen op de hoogte.
2. Het is inlener niet toegestaan de werknemer werkzaamheden te laten verrichten alvorens een arbeidsovereenkomst met Acceso is gesloten. Dit laat onverlet de bevoegdheid van inlener zelf personeel in dienst te nemen.
3. In aanvulling op artikel 5 CAO (ABU CAO) verstrekt inlener aan Acceso alle informatie over arbeidsverleden van de nieuwe werknemer. Ingeval deze informatie onjuist blijkt is inlener voor de schade die hieruit volgt aansprakelijk jegens Acceso. Onder schade wordt mede verstaan het ontstaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd omdat de Acceso als opeenvolgend werkgever wordt beschouwd.
4. Inlener controleert de identiteit van werknemer. Zij maakt een kopie van het door werknemer verstrekte originele identiteitsbewijs en controleert deze op echtheid en geldigheid. Het kopie wordt voorzien van een handtekening van inlener en werknemer. Ingeval de controle onjuist blijkt is inlener voor de schade die hieruit volgt aansprakelijk jegens Acceso.
5. Inlener verstrekt aan Acceso een functieomschrijving van de door werknemer uit te oefenen functie alsmede een bijbehorend salarisvoorstel.

### Artikel 10: indiensttreding bestaande werknemer

1. Alvorens inlener een bij inlener reeds in dienst zijnde werknemer wil overdragen aan Acceso overlegt zij met Acceso.
2. Het bepaalde in artikel 9 lid 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.
3. Acceso is gehouden de werknemer hetzelfde loon te betalen als voorheen betaald werd door inlener.
4. Ingeval een werknemer van inlener op het moment van indiensttreding bij Acceso recht heeft op, bij inlener als werknemer opgebouwde, vakantie-uren en/of vakantiegeld worden deze door inlener uitbetaald. Werknemer kan er voor kiezen de opgebouwde uren 'mee te nemen' naar Acceso. Indien de werknemer de meegenomen vakantie-uren wenst te benutten worden deze uren ingevuld als gewerkte uren. Indien is over deze uren de vergoeding als bedoeld in artikel 13 verschuldigd. Vakantiegeld kan niet worden meegenomen.
5. Indien een medewerker meer vakantie-uren opneemt dan hem toekomt is Acceso gerechtigd deze vakantie-uren te verrekenen met werknemer. Indien de werknemer (wederom) in dienst treedt bij de inlener als werknemer en Acceso de uren niet (meer) kan verrekenen is inlener het door werknemer verschuldigde naast de werknemer hoofdelijk verschuldigd aan Acceso.

### Artikel 11: andere werkzaamheden

1. Het is inlener niet toegestaan de werknemer aan derden ter beschikking te stellen of werkzaamheden in het buitenland te laten verrichten.
2. Het is Acceso niet toegestaan werknemers van inlener anders dan bij inlener werkzaamheden te laten verrichten behoudens schriftelijke toestemming van inlener.

### Artikel 12: urenregistratie

1. Inlener verstrekt periodiek aan Acceso aan urenspecificatie van het aantal door werknemer bij inlener
2. perioden worden door partijen schriftelijk overeengekomen. De op het werkbriefje ingevulde uren gelden tussen Acceso en inlener als dwingend bewijs van het aantal gewerkte uren. Voor Acceso zijn de uren opgegeven door de werkgever de leidraad.
3. Ingeval het aantal uren door werknemer betwist wordt en Acceso gehouden is tot vergoeding is inlener gehouden tot vergoeding van deze uren overeenkomstig het bepaalde in artikel 12. deze vergoeding wordt vermeerderd met 25%.

### Artikel 13: beloning

1. Inlener is aan Acceso een vergoeding verschuldigd voor door werknemer gewerkte uren.
2. De vergoeding per uur bedraagt het door inlener vastgestelde bruto uurloon verhoogd met eventuele opslagen welk totaal vermenigvuldigd wordt met de toepasselijke loonsomfactor.
3. Acceso is gerechtigd de vergoeding tijdens de looptijd van de inleenovereenkomst te verhogen ingeval van wijziging van de CAO, wijziging van wet/ of regelgeving waaronder mede begrepen fiscale of sociale wet- en regelgeving of ingeval van periodieke loonsverhoging.
4. Onder gewerkte uren wordt verstaan het aantal op het werkbriefje ingevulde uren, of de per mail verstrekte uren.
5. Als Vakantie wordt aangemerkt het aantal vakantie-uren waarop werknemer recht heeft. Als vakantie-uren worden voorts aangemerkt de uren die gewerkt zouden zijn als geen sprake was van een nationale feestdag of door inlener bepaalde verplichte vrije dagen.

- Als gewerkte uren worden voorts aangemerkt de uren die werknemer is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten terwijl werknemer minder dan drie aaneengesloten uren in gelegenheid is gesteld arbeid te verrichten. Alsdan wordt het aantal gewerkte uren vastgesteld op drie.

#### **Artikel 14: betaling**

- Betaling van de facturen van Acceso geschiedt door automatische incasso door Acceso van de rekening van inlener.
- Ingeval schriftelijk overeengekomen is dat inlener een percentage van de factuur maandelijks voldoet door betaling op de G-rekening van Acceso is inlener gehouden tot betaling van dit percentage van de factuur binnen 5 dagen na de factuurdatum. Het overige percentage van de factuur wordt automatisch geïncasseerd.
- Indien inlener van mening is dat de factuur onjuist is, kan inlener binnen één week na factuurdatum bezwaar maken aan Acceso. Nadien geldt de factuur als onbetwist tussen partijen. Een bezwaar heft de verplichting van inlener tot betaling van de factuur niet op.
- Bij niet tijdige of onvolledige betaling is inlener in verzuim zonder dat daartoe een aanmaning of ingebrekestelling is vereist. Het verschuldigde bedrag wordt alsdan verhoogd met wettelijke rente. Daarnaast zijn verschuldigd de buitengerechtigde kosten voor incasso van 15% van het verschuldigde totaalbedrag met een minimum van € 500,00 per uitstel van betaling.

#### **Artikel 15: Duur van de overeenkomsten beëindiging**

- Deze overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd behoudens schriftelijk overeengekomen andersluidende afspraak.
- Opzegging van de overeenkomst is slechts mogelijk met een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging geschiedt door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij (Acceso of inlener). Indien medewerkers van Acceso bij inlener werkzaamheden verrichten en krachtens de arbeidsovereenkomst van deze werknemers met Acceso een opzegtermijn van langer dan drie maanden bestaat, heeft de opzegging slechts effect na het einde van deze opzegtermijn van werknemer. Tot het eind van de verlengde opzegtermijn blijven de verplichtingen van inlener van kracht.
- Acceso is gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden ingeval inlener surséance van betaling heeft aangevraagd of inlener in staat van faillissement verkeert, of de factuur niet tijdig betaald. Wanneer de inlener om welke reden dan ook in gebreke blijft dan is Acceso gerechtigd de medewerkers, inclusief arbeidsongeschikte medewerkers, terug te plaatsen bij de inlener, die dan automatisch opvolgend werkgever is, de datum die geldt voor het in dienst hebben van de medewerkers is derhalve de eerste dag na de laatst volledig betaalde periode.
- Ingeval van beëindiging van de overeenkomst verplicht inlener zich tot het in dienst nemen van alle werknemers, inclusief arbeidsongeschikte medewerkers, die werkzaamheden voor haar verrichten, dan wel bij arbeidsgeschiktheid werkzaamheden zouden verrichten. De arbeidsovereenkomst van werknemers met Acceso wordt alsdan beëindigd en overgenomen door inlener (opvolgend werkgever). Ingeval inlener deze verplichting niet nakomt is zij schadelijkt. Onder schade wordt onder meer verstaan het salaris dat Acceso moet doorbetalen aan werknemer.
- Het is inlener niet toegestaan haar verplichtingen op te schorten tenzij eer sprake is van overmacht als bedoeld in artikel 75 boek 6 Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 15.A Beëindiging relatie inlener-medewerker**

- Het betreft hier de ter beschikking stelling van de medewerkers aan Uw onderneming door Acceso, Begripsbepaling opzegging: Het door de inlener geheel of gedeeltelijk beëindigen van de relatie tussen de inlener en de medewerker. Dus ook wanneer de medewerker minder uren gaat werken.
- Opzegging relatie Acceso nieuwe parttimers, studenten en scholieren: Opzegging kan elke werkdag geschieden gedurende de eerste zes maanden als de inlener de relatie met de nieuwe medewerker wil beëindigen, mits er in de arbeidsovereenkomst geen arbeidsuren zijn vastgesteld.
- Opzegging relatie Acceso vaste medewerkers/parttimers, studenten en scholieren: Overeenkomsten voor bepaalde tijd eindigen automatisch van rechtswege op de afgesproken einddatum. Bij overeenkomsten voor onbepaalde tijd dient de inlener een opzegtermijn van 14 weken in acht te nemen. Wanneer een vast dienstverband, zowel bij de inlener als bij Acceso de 2 jaars termijn overschreden heeft, wordt de opzegtermijn met twee weken voor elk vol dienstjaar verlengd. De maximum opzegtermijn is zes maanden. Van rechtswege kan de arbeidsrelatie niet worden opgezegd bij arbeidsongeschiktheid. Indien Acceso of de inlener de payrollovereenkomst heeft opgezegd, is het de inlener niet toegestaan om gedurende de opzegtermijn de arbeidsrelatie met een of meerdere medewerkers op te zeggen. Dit geldt alleen voor die de inlener nieuw(deze nieuwe mensen krijgen eerst contracten voor bepaalde tijd met een totale duur van minimaal 1 jaar) aan heeft genomen, die dus minimaal 3 maand voor aanvang dienstverband bij Acceso niet werkzaam bij de inlener zijn geweest. Een en ander zal intern door Acceso worden getoetst.

#### **Artikel 15.B Beëindiging relatie inlener-medewerker**

- Voor alle medewerkers anderszins bedoeld als in art 15.A, gelden de volgende regels bij het opzeggen door de inlener van de relatie met een of meer werknemers. Acceso en de inlener zullen de in Nederland geldende wet- en regelgeving in acht nemen betreffende het beëindigen van dienstverbanden. Indien noodzakelijk zal Acceso de nodige maatregelen nemen gericht op beëindiging van het dienstverband (zoals een ontslagvergunning aanvragen bij Arbeidsvoorziening of een ontbindingsverzoek indienen bij de Kantonrechter), mits bij ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast, bij ontslag op staande voet er sprake is van een dringende reden of bij onvoldoende functioneren er een adequaat dossier is opgebouwd (bevattende documenten, bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, waaruit blijkt dat de medewerker daadwerkelijk niet goed functioneert). Ook in overige gevallen van een beëindiging van de relatie dient de van toepassing zijnde wet- en regelgeving door Acceso en de inlener correct toegepast te worden. . Indien Acceso een transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer, zal Acceso de vergoeding verhalen op de inlener. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsrelatie niet door de in lener opgezegd worden. Indien Acceso of de in lener de payroll overeenkomst heeft opgezegd, is het de inlener niet toegestaan om gedurende de opzegtermijn de arbeidsrelatie met een of meerdere medewerkers op te zeggen.
- Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, doch is tussentijds niet opzegbaar. Inhoudend dat de inlener de relatie gedurende de looptijd niet kan beëindigen. Gedurende de opzegtermijn (bij een contract voor onbepaalde tijd) of de resterende looptijd van het contract voor bepaalde tijd kan de medewerker blijven werken. Indien dat niet het geval is (er is bijv. géén werk meer of de medewerker is ziek) wordt hetgeen door de inlener gedurende de opzegtermijn moet worden betaald, berekend aan de hand van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken. De beëindiging van de relatie tussen medewerker en inlener dient zonder uitstel schriftelijk medegedeeld te worden aan Acceso.
- Wanneer medewerkers hetzelfde werk blijven verrichten, maar formeel van werkgever veranderen, kan er sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat geval wordt het arbeidsverleden van de medewerker meegeteld bij het bepalen van zijn rechtspositie (inclusief opzegtermijn). Opvolgend werkgeverschap kan van toepassing zijn in het kader van het afsluiten van deze payroll overeenkomst. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap en de in lener besluit de arbeidsrelatie te verbreken, dan is de inlener aansprakelijk voor de eventuele kosten die voortvloeien uit het opzeggen van de arbeidsrelatie.
- Indien de medewerker de arbeidsrelatie met Acceso opzegt met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen, dan is Acceso niet langer in staat de betreffende medewerker ter beschikking te stellen aan de inlener.

#### **Artikel 15.C. Job Centre**

- Indien de medewerker beschikt over een contract voor onbepaalde tijd, verplicht Acceso zich de medewerker middels het zogenaamde Job Centre te begeleiden bij het vinden van passend vervangend werk. Conform artikel 10.1 van de algemene voorwaarden is de in lener onder bepaalde voorwaarden gerechtigd de arbeidsrelatie met een medewerker op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn, gedurende deze termijn is Acceso gerechtigd 25% van de arbeidstijd te reserveren van de medewerker voor het Job Centre, welke voor rekening zijn van de inlener.
- Indien de arbeidsrelatie van één of meer medewerkers binnen twee jaar na de datum waarop de payroll overeenkomst is getekend wordt opgezegd door de inlener, is Acceso gerechtigd de kosten (inclusief de loonkosten van de medewerker) die voortvloeien uit de deelname aan het Job Centre of /opzegging c.q. ontslag te verhalen op de in lener. Voorgenoemde is slechts van toepassing op medewerkers die reeds bij de inlener in dienst waren op de datum van ondertekening van de payroll overeenkomst.

#### **Artikel 16: aansprakelijkheid van inlener**

- Inlener vrijwaart Acceso voor aanspraken van werknemers en derden. Onder aanspraken van derden wordt mede verstaan door werknemers aangegane verbintenissen, al dan niet met toestemming van inlener, waardoor derden schade hebben geleden.
- Inlener is aansprakelijk voor schending van alle in de inleenovereenkomst en deze algemene voorwaarden opgenomen verplichtingen.

#### **Artikel 17: aansprakelijkheid door Acceso**

- Acceso is nimmer aansprakelijk voor schade door inlener geleden bij de uitvoering van deze overeenkomst.
- Indien geoordeeld wordt dat een beroep op voorgaande leden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, is Acceso slechts aansprakelijk voor directe schade tot een maximum van één maal het totaal van de facturen die van Acceso aan inlener in een jaar in rekening heeft gebracht voor de betreffende opdracht.
- Indien geoordeeld wordt dat een beroep op het voorgaande lid naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, is Acceso slechts aansprakelijk voor zover er sprake is van opzet of grove schuld van Acceso.
- Indien geoordeeld wordt dat een beroep op voorgaande leden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, is Acceso slechts aansprakelijk tot het bedrag dat in voorkomend geval uit het hoofde van de door afgesloten aansprakelijkheidsverzekering wordt uitbetaald, vermeerderd met het bedrag van een eventueel van toepassing zijnde eigen risico.

#### **Artikel 18: geschillen**

- De rechtsverhouding tussen Acceso en inlener wordt beheerst door Nederlands recht. Alle geschillen zullen uitsluitend worden beslecht door de bevoegde rechter in Almelo.