



## Algemene Voorwaarden – Qwip Payroll

### Artikel 1 Definities

In deze algemene voorwaarden hebben de volgende met een hoofdletter geschreven begrippen de volgende betekenis:

- a. Medewerker(s): iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van Qwip Payroll werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een Opdrachtgever;
- b. Opdrachtgever: iedere natuurlijke - of rechtspersoon die met Qwip Payroll een overeenkomst van opdracht is aangegaan, op basis waarvan Qwip Payroll haar een of meerdere van haar Medewerkers ter beschikking stelt;
- c. Opdracht: de overeenkomst van opdracht, tussen Qwip Payroll en Opdrachtgever, krachtens welke een of meerdere Medewerkers door Qwip Payroll aan Opdrachtgever ter beschikking wordt/worden gesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het overeengekomen uurtarief;
- d. Tijdverantwoording: iedere vorm van registratie van uren van een of meerdere Medewerkers op grond waarvan de facturering aan Opdrachtgever plaatsvindt;
- e. Qwip Payroll: Qwip Payroll B.V., statutair gevestigd te Hengelo en aldaar kantoorhoudende aan de Jan Tinbergenstraat 154, KVK: 61251801.

### Artikel 2 Toepasselijkheid

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle, al dan niet schriftelijk vastgelegde offertes, Opdrachten en overige overeenkomsten van Qwip Payroll voor zover één en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van Medewerkers aan Opdrachtgevers.
2. Tenzij tussen Qwip Payroll en Opdrachtgever schriftelijk anders is overeengekomen, zijn de bepalingen van deze algemene voorwaarden ook van toepassing op elke offerte of Opdracht die voortbouwt op, of voortvloeit uit een eerdere Opdracht waarop deze algemene voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden, teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepalingen in acht zal worden genomen.
3. Eventuele algemene voorwaarden van Opdrachtgever worden hierbij uitdrukkelijk van de hand gewezen en zijn aldus niet van toepassing, tenzij deze algemene voorwaarden uitdrukkelijk en schriftelijk door Qwip Payroll zijn aanvaard.
4. Indien enige bepaling uit deze algemene voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze algemene voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden, teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepalingen in acht zal worden genomen.

### Artikel 3 Vrijblijvendheid offertes

Alle offertes van Qwip Payroll zijn vrijblijvend, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk in een individueel aan Opdrachtgever gerichte schriftelijke offerte kenbaar is gemaakt.

### Artikel 4 Totstandkoming van de Opdracht

1. Een Opdracht komt tot stand door (i) aanvaarding van een offerte van Qwip Payroll door Opdrachtgever, (ii) verzending van een opdrachtbevestiging door Qwip Payroll, (iii) ondertekening van een schriftelijke overeenkomst door Qwip Payroll en Opdrachtgever, of (iv) doordat Qwip Payroll uitvoering aan de Opdracht geeft. Indien Qwip Payroll op verzoek van Opdrachtgever uitvoering aan de Opdracht geeft voordat een schriftelijke Opdracht tot stand is gekomen, zal Opdrachtgever Qwip Payroll daarvoor betalen conform de dan bij Qwip Payroll geldende tarieven.
2. Qwip Payroll zal de aan haar verstrekte Opdracht schriftelijk aan Opdrachtgever bevestigen.
3. De Opdracht wordt verstrekt voor de tussen Qwip Payroll en Opdrachtgever overeengekomen duur. De Opdracht eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen duur of eerder, indien de Opdracht wordt beëindigd conform art. 18 van deze algemene voorwaarden.

### Artikel 5 Selectie

1. Opdrachtgever wijst de te werk te stellen Medewerkers aan. Bij de selectie van kandidaten neemt Opdrachtgever de nodige zorgvuldigheid in acht. Opdrachtgever is verplicht om aan Qwip Payroll volledige openheid te geven omtrent het arbeidsverleden van de Medewerker bij Opdrachtgever en/of diens rechtsvoorganger.
2. Qwip Payroll is niet verplicht om met een door Opdrachtgever aangewezen Medewerker een arbeidsovereenkomst aan te gaan.
3. Qwip Payroll aanvaardt geen aansprakelijkheid indien een Medewerker niet aan de verwachtingen van Opdrachtgever voldoet.

### Artikel 6 Arbeidstijd, rusttijd en overwerk

1. De arbeidstijd en -tijden volgt uitsluitend uit hetgeen Qwip Payroll en de Medewerker ter zake zijn overeengekomen. De werk- en rusttijden van de Medewerker zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever ter zake gebruikelijke werk- en rusttijden, tenzij anders is overeengekomen.
2. Opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidstijd en de rust- en werktijden van de Medewerker de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het correct naleven van de regelgeving ten aanzien van de rust- en arbeidstijd. Qwip Payroll is niet aansprakelijk voor het overtreden door Opdrachtgever dan wel Medewerker van de op de rust- en arbeidstijd toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidstijd per dag of per week, of boven de bij rooster vastgestelde uren. Alle kosten gemaakt door Qwip Payroll, verband houdende met het door de Medewerker verrichte overwerk, werk op zaterdag, zondag en feestdagen zullen door Opdrachtgever worden gedragen en aan Qwip Payroll worden vergoed.
4. Alle kosten gemaakt door Qwip Payroll voor de, in afwijking van de bij de Opdracht bepaalde of later (feitelijk) aangepaste arbeidstijd, door de Medewerker verrichte arbeid, zullen door Opdrachtgever worden gedragen en aan Qwip Payroll worden vergoed.



#### **Artikel 7 Aansprakelijkheid**

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht alsmede met inachtneming van de rechtsregels van redelijkheid en billijkheid, is Qwip Payroll niet aansprakelijk voor en gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook (waaronder tevens begrepen schade aan zaken en letselschade of overlijden), direct of indirect, geleden door een Medewerker dan wel Opdrachtgever of een derde, welke schade is ontstaan als gevolg van het uitvoeren van de Opdracht, het ter beschikking stellen van de Medewerker, het opzeggen van de Opdracht door, of anderszins een doen of nalaten van de Medewerker, Opdrachtgever of een derde, waaronder het aangaan van verbintenissen door de Medewerker. Opdrachtgever is gehouden tot nakoming van alle verbintenissen die de Medewerker namens hem aangaat.
2. Opdrachtgever is tijdens de uitvoering van de Opdracht volledig aansprakelijk voor en vrijwaart Qwip Payroll volledig voor iedere schade en kosten geleden of gemaakt door Opdrachtgever, derden of een Medewerker, al dan niet ontstaan door enig handelen of nalaten van een Medewerker verband houdende met door hem verrichte werkzaamheden.
3. De aansprakelijkheid van Qwip Payroll krachtens of in verband met de Opdracht, is beperkt tot de totale waarde van de Opdracht, ongeacht of een dergelijke aansprakelijkheid voortvloeit uit de Opdracht (waaronder begrepen krachtens enigerlei vrijwaringsbepaling), een onrechtmatige daad (waaronder begrepen nalatigheid), billijkheid, de wet, dan wel anderszins.
4. Opdrachtgever verplicht zich ter zake van de in deze algemene voorwaarden genoemde aansprakelijkheden een adequate verzekering af te sluiten. Opdrachtgever dient op eerste verzoek van Qwip Payroll een verzekeringscertificaat te verstrekken, teneinde diens risicodekking aan te tonen.
5. Qwip Payroll heeft te allen tijde het recht maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken. De kosten, verband houdende met dit recht, komen voor rekening van Opdrachtgever.

#### **Artikel 8 Arbeidsomstandigheden en veiligheid**

1. Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever, conform artikel 1:1 lid 1 Arbeidstijdenwet en artikel 1 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.
2. Opdrachtgever is jegens de Medewerker en Qwip Payroll verantwoordelijk voor nakoming van de, uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van veiligheid op de werkplek, arbeidstijden en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. Opdrachtgever verplicht zich zowel jegens de Medewerker als jegens Qwip Payroll om de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin en waarmee de werkzaamheden door de Medewerker worden verricht, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het verrichten van de werkzaamheden zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat de Medewerker tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is als redelijkerwijs in verband met de aard van de werkzaamheden gevorderd kan worden.
4. Opdrachtgever is gehouden om aan zowel de Medewerker als aan Qwip Payroll tijdig, in ieder geval voor aanvang van de werkzaamheden, schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.
5. Opdrachtgever zal zorgdragen voor een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie en geeft de Medewerker voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde actuele risico-inventarisatie en evaluatie van de betreffende werkplek(ken).
6. Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Medewerker bij de uitoefening van het toezicht of de leiding, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van eventuele eigen werknemers gehouden zou zijn.
7. Indien de Medewerker een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal Opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In deze rapportage zal de toedracht van het ongeval zodanig worden vastgelegd, dat daaruit met een redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van eventueel onvoldoende genomen voorzorgsmaatregelen ter voorkoming van het ongeval dan wel de beroepsziekte. Opdrachtgever informeert Qwip Payroll zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
8. Zijn de verplichtingen als genoemd in de vorige leden van dit artikel niet nagekomen, dan is Opdrachtgever jegens de Medewerker gehouden tot vergoeding van de schade die de Medewerker dientengevolge in de uitoefening van zijn werkzaamheden is overkomen.
9. Opdrachtgever zal Qwip Payroll te allen tijde vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de Medewerker of derden tot vergoeding van schade dan wel het nakomen van verplichtingen bedoeld in dit artikel.

#### **Artikel 9 Facturen**

1. Facturering vindt plaats op basis van de met Opdrachtgever overeengekomen wijze van Tijdverantwoording en voorts op basis van hetgeen in de Opdracht of deze algemene voorwaarden is bepaald. Tenzij anders is overeengekomen, geschiedt de Tijdverantwoording door middel van door Opdrachtgever aangeleverde urendeclaratieformulieren.
2. De urendeclaratieformulieren zijn na ondertekening door Opdrachtgever voor hem bindend.
3. Opdrachtgever draagt zorg voor het correct en volledig invullen van de urendeclaratieformulieren en is gehouden erop toe te zien (doen) zien, dat de daarin opgenomen gegevens van de Medewerker correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de Medewerker, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploeguren, de overige uren waarover ingevolge de Opdracht en deze algemene voorwaarden het uurtarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte onkosten. Opdrachtgever is gehouden er op toe te zien dat de urendeclaratieformulieren juist en tijdig bij Qwip Payroll worden ingediend, waarbij Opdrachtgever tevens zorg draagt voor ondertekening door zowel Opdrachtgever als de Medewerker. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de gevolgen van eventueel onvolledige aanlevering van urendeclaratieformulieren, waaronder het ontbreken van een getekend akkoord.
4. Indien Opdrachtgever de verantwoordelijkheid voor het invullen en verzenden van de urendeclaratie overdraagt aan de Medewerker, is de registratie voor Opdrachtgever bindend, zodra deze door Qwip Payroll is ontvangen.
5. Bij verschil tussen het bij Qwip Payroll ingeleverde urendeclaratieformulier en het door Opdrachtgever behouden afschrift, is het bij Qwip Payroll ingeleverde urendeclaratieformulier bepalend voor de afrekening en geldt dit als volledig bewijs, behoudens tegenbewijs door Opdrachtgever.



6. Indien Opdrachtgever geen gebruik maakt van urendeclaratieformulieren worden partijen geacht te zijn overeengekomen dat de Tijdverantwoording geschiedt door middel van een tijdregistratiesysteem, een elektronisch en/of automatiseringssysteem of door middel van door of voor Opdrachtgever opgestelde overzichten.
7. Indien Opdrachtgever gebruik maakt van een Tijdverantwoording, niet zijnde urendeclaratieformulieren, is de registratie voor Opdrachtgever bindend, zodra deze door Qwip Payroll is ontvangen.
8. Indien en voor zover de Medewerker geen schriftelijk akkoord heeft gegeven voor de door Opdrachtgever aangeleverde urendeclaratieformulieren dan wel overige Tijdverantwoording, en de Medewerker deze registratie betwist, is Qwip Payroll gerechtigd de uren vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Medewerker, tenzij Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.
9. Qwip Payroll stelt haar factuur met betrekking tot de Medewerker die een vast aantal uren werkt, vast op basis van het gewerkte aantal uren met een minimum van het met Opdrachtgever overeengekomen aantal uren.
10. Qwip Payroll stelt haar factuur met betrekking tot oproepmedewerkers en Medewerkers met een variabel aantal uren, vast aan de hand van de urendeclaratieformulieren of andere tijdsregistratie.
11. Indien een Medewerker aanspraak maakt op de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW, dan wel de wettelijke rente conform artikel 6:119 BW, vanwege het tekortschieten in de nakoming van lid 3 van dit artikel, zal deze schade direct bij Opdrachtgever in rekening worden gebracht. Qwip Payroll is gerechtigd om bij een dergelijke tekortkoming in de nakoming schadebepalend op te treden en de gewerkte tijd naar redelijkheid te schatten, dan wel de onvolledige urendeclaratieformulieren ongetekend te verwerken.
12. Qwip Payroll is gerechtigd de uren van de Medewerkers wekelijks, 4-wekelijks dan wel maandelijks aan Opdrachtgever te factureren.

#### **Artikel 10 Korte oproep**

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan vijftien (15) uur per week met de Medewerker is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, is Opdrachtgever gehouden aan Qwip Payroll per oproep tenminste het totale uurtarief berekend over drie (3) gewerkte uren te betalen.
2. Hiermee wordt gelijk gesteld de situatie dat een Medewerker voor een niet nader bepaald aantal uren wordt opgeroepen en daadwerkelijk op de afgesproken plaats en tijd verschijnt, doch door Opdrachtgever niet in de gelegenheid wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten.

#### **Artikel 11 Betaling**

1. Opdrachtgever is gehouden de door Qwip Payroll ingediende facturen te voldoen binnen dertig (30) dagen na dagtekening van de factuur, tenzij schriftelijk anders tussen partijen is overeengekomen.
2. Opdrachtgever dient de facturen aanstonds te controleren. Bezwaren inzake (de hoogte van) facturen dienen binnen acht (8) dagen na dagtekening van de desbetreffende factuur schriftelijk aan Qwip Payroll kenbaar te worden gemaakt op straffe van verval van het recht op bezwaar. Het maken van bezwaar tegen een factuur schort de betalingsverplichting van Opdrachtgever niet op.
3. Uitsluitend betalingen aan Qwip Payroll zelf dan wel aan een rechtspersoon die door Qwip Payroll tot incassering van de in lid 1 van dit artikel bedoelde bedragen ten behoeve van haar gemachtigd is, werken bevrijdend. Betalingen aan Medewerkers of het verstrekken van voorschotten aan Medewerkers zijn niet toegestaan en onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
4. Indien Opdrachtgever enige verplichting voortvloeiende uit de Opdracht niet volledig of niet tijdig nakomt en hij na ontvangst van een ingebrekestelling waarin een redelijke termijn tot nakoming wordt gegund nog altijd niet nakomt, is Qwip Payroll gerechtigd verplichtingen jegens Opdrachtgever op te schorten, zonder tot enige schadevergoeding jegens Opdrachtgever gehouden te zijn. Gedurende deze opschorting is Qwip Payroll gerechtigd de Medewerkers aan een derde ter beschikking te stellen. Hiertoe is Qwip Payroll eveneens gerechtigd in de omstandigheden zoals bedoeld in artikel 18 lid 6 van deze algemene voorwaarden.
5. Indien een factuur van Qwip Payroll niet binnen de in lid 1 van dit artikel bedoelde termijn is voldaan, is Opdrachtgever na ommekeer van die termijn en zonder ingebrekestelling of aanmaning over het openstaande bedrag een rente verschuldigd van 1% per kalendermaand of, indien hoger, de wettelijke rente voor handelsovereenkomsten ingevolge art 6:119a BW. Een gedeelte van een kalendermaand geldt in dit verband als een hele kalendermaand.
6. De in het bezit van Qwip Payroll zijnde (digitale) kopie van de door Qwip Payroll aan Opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en van de dag waarop de renteberekening aanvangt.
7. Zodra een factuur zestig (60) dagen na de vervaldatum geheel of gedeeltelijk onbetaald is gebleven, verplicht Opdrachtgever zich de arbeidsovereenkomst van de Medewerker per het verstrijken van de zestig (60) dagen termijn over te nemen onder gelijkblijvende voorwaarden.
8. Alle kosten van inning van de factuur, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte – door wie ook verleend – komen geheel voor rekening van Opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke incassokosten wordt gefixeerd op 20% van de verschuldigde hoofdsom, indien deze minder dan € 1400,00 bedraagt, op 15% indien de verschuldigde hoofdsom minstens € 1400,00 bedraagt en minder dan € 3.500,00 en op 10% indien de verschuldigde hoofdsom € 3.500,00 of meer bedraagt. Deze kosten zullen, zodra rechtsbijstand door Qwip Payroll is ingeroepen respectievelijk de vordering door Qwip Payroll ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door Opdrachtgever verschuldigd zijn. Het voorgaande laat onverlet het recht van Qwip Payroll om hogere kosten in rekening te brengen indien hetgeen op basis van genoemde percentages is berekend, niet kostendekkend is.

#### **Artikel 12 Het aangaan van een rechtstreekse arbeidsverhouding met de Medewerker**

Opdrachtgever mag met een Medewerker een arbeidsovereenkomst aangaan, doch niet eerder dan nadat de Medewerker, Opdrachtgever en Qwip Payroll reeds gezamenlijk zijn overeengekomen dat de Medewerker rechtstreeks bij Opdrachtgever in dienst treedt. Zowel Opdrachtgever, de Medewerker als Qwip Payroll dienen hiertoe een overeenkomst te ondertekenen, welke door Qwip Payroll zal worden opgesteld.



#### **Artikel 13 Verbod tot tewerkstelling in het buitenland en wederuitzending**

1. Het is Oprachtgever verboden een Medewerker buiten Nederland te werk te stellen zonder daarin uitdrukkelijk Qwip Payroll te kennen en zonder haar toestemming te verkrijgen. Ter verkrijging van deze toestemming dient aan Qwip Payroll te worden opgegeven land en plaats waar de werkzaamheden zullen worden verricht en de geschatte duur van de werkzaamheden. Oprachtgever dient de Medewerker onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren, zodra Qwip Payroll zijn eenmaal gegeven toestemming aan Oprachtgever voor het verrichten door de Medewerker van werkzaamheden buiten Nederland intrekt.
2. Het is Oprachtgever niet toegestaan een Medewerker zelf ter beschikking te stellen aan een derde, tenzij Qwip Payroll daartoe schriftelijk toestemming heeft gegeven. In dit verband wordt onder "derde" mede verstaan een (rechts)persoon zoals bedoeld in art. 7:691 lid 6 BW.

#### **Artikel 14 Invloed op het tarief door wijziging van functie en beloning**

1. Voor aanvang van de Opdracht is Oprachtgever verplicht Qwip Payroll te informeren omtrent de eventuele gebondenheid van Oprachtgever aan een CAO, waartoe hij ten opzichte van eventuele eigen werknemers gehouden zou zijn deze na te leven.
2. Tevens verstrekt Oprachtgever, voor aanvang van de Opdracht, aan Qwip Payroll de naam van de uit te oefenen functie alsmede de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling en de hoogte van de beloning.
3. Indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving niet overeenstemt met de feitelijke functie, dan wel de beloning van de Medewerker niet overeenstemt met het gewicht van de functie, zal Oprachtgever Qwip Payroll daarvan onmiddellijk in kennis stellen vergezeld van een voorstel tot aanpassing van de functieomschrijving en/of de beloning.
4. Qwip Payroll is niet gehouden in te stemmen met een functiewijziging en kan verlangen dat de feitelijke functie in overeenstemming wordt gebracht met de bij de aanvang van de Opdracht overeengekomen functie dan wel anderszins wordt aangepast.
5. De functie en/of inschaling kan tijdens de Opdracht worden aangepast, indien de Medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt op grond van een beroep op de relevante wet- en regelgeving, de toepasselijke CAO en/of de beloningsregeling bij Oprachtgever.
6. Indien de omstandigheden als genoemd in lid 2 en 4 van dit artikel leiden tot verhoging van de beloning van de Medewerker, dan zal Qwip Payroll de daarmee gemoeide meerkosten, indien nodig met terugwerkende kracht, aan Oprachtgever doorbelasten.
7. Oprachtgever stelt Qwip Payroll tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de beloningsregeling van Oprachtgever, van eventuele initiële loonsverhogingen en van wijzigingen in een eventuele CAO waaraan Oprachtgever gebonden zou zijn ten opzichte van zijn eventuele eigen werknemers.

#### **Artikel 15 Verhoging van het tarief als gevolg van wettelijke loon- en/of lastenverhoging en/of algemene kostenverhoging**

1. Indien tijdens de duur van een Opdracht de beloning van een Medewerker hoger wordt ten gevolge van:
  - a) een wijziging in de bepalingen in het algemeen van de desbetreffende CAO of van de daarin geregelde lonen;
  - b) een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift;
  - c) een tussen partijen anderszins overeengekomen beloning;
  - d) een wijziging in desbetreffende CAO waardoor de arbeidsvoorwaarden van de Medewerker tot hogere kosten voor Qwip Payroll leiden;
  - e) een verhoging in het werkgeversaandeel in premies voortvloeiende uit sociale verzekeringswetten of andere door Qwip Payroll te betalen premies en pensioenpremies, wegens op grond van de desbetreffende CAO of ter dekking van voorheen onder sociale verzekeringswetten gedekte risico's gesloten verzekeringen; en/of
  - f) verhoging van de kosten voor Qwip Payroll indien andere sociale lasten en/of fiscale wetgeving mochten worden gewijzigd, staat het Qwip Payroll vrij, haar tarief met genoemde verhogingen te vermeerderen en zal in dat geval die vermeerdering dienovereenkomstig door Oprachtgever verschuldigd zijn aan Qwip Payroll.
2. De tarieven worden jaarlijks geïndexeerd conform de consumentenprijsindex van het CBS.

#### **Artikel 16 Overmacht**

1. Indien Qwip Payroll haar verplichtingen voortvloeiende uit de Opdracht niet kan nakomen door overmacht, is zij niet gehouden enige schade te vergoeden. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Qwip Payroll onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Opdracht tijdelijk of blijvend verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar rekening en risico behoort te komen.
2. Als overmacht wordt in elk geval aangemerkt:
  - a) arbeidsongeschiktheid of overlijden van de Medewerker;
  - b) verstoorde arbeidsrelatie;
  - c) vakantie of verlof van de Medewerker;
  - d) beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Medewerker.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zodra zich bij Qwip Payroll een overmachtstoestand voordoet als bedoeld in dit artikel, zal zij daarvan mededeling doen aan Oprachtgever.

#### **Artikel 17 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie**

Noch bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, noch in de arbeidsvoorwaarden noch bij het tewerkstellen van een Medewerker maakt Qwip Payroll onderscheid tussen personen naar geslacht, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, of al dan niet tijdelijkheid van het contract, noch enig ander verboden onderscheid. Oprachtgever verplicht zich jegens Qwip Payroll en de Medewerker deze geboden eveneens na te leven.





#### **Artikel 18 Beëindiging en ontbinding**

1. Opdrachtgever zal na beëindiging van de Opdracht de betrokken Medewerker niet meer toelaten tot zijn onderneming, tenzij dit geschiedt na verkregen toestemming van Qwip Payroll, of op basis van een rechtsgeldig met inachtneming van het bepaalde in art. 12 gesloten arbeidsovereenkomst tussen Opdrachtgever en de desbetreffende Medewerker.
2. Indien Opdrachtgever de Opdracht tussentijds wenst te beëindigen, zal deze beëindiging pas kunnen ingaan per de datum waarop de Medewerker elders in dienst treedt dan wel per de datum waarop Qwip Payroll voor de Medewerker elders werk heeft gevonden, dan wel nadat de arbeidsovereenkomst op regelmatige en rechtsgeldige wijze is beëindigd.
3. Indien een Medewerker als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht zal gedurende de arbeidsongeschiktheid van de Medewerker geen facturering ten aanzien van die Medewerker plaatsvinden, tenzij partijen anders zijn overeengekomen.
4. In aanvulling op het bepaalde in artikel 9 van deze algemene voorwaarden zal Qwip Payroll het vastgestelde tarief onverkort blijven factureren, indien bij Opdrachtgever geen of minder werk beschikbaar is door oorzaken welke niet aan Qwip Payroll toe te rekenen zijn (waaronder, maar niet uitsluitend, onwerkbaar weer, staking en/of uitsluiting).
5. Indien een partij in ernstige mate en langdurig in gebreke blijft aan zijn verplichtingen voortvloeiende uit de Opdracht te voldoen, is de andere partij gerechtigd de Opdracht door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas kunnen plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren.
6. Voorts is elke partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning is vereist, buiten rechte de Opdracht door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden indien:
  - a) de andere partij (voorlopig) surséance van betaling aanvraagt of wordt verleend;
  - b) de andere partij in staat van faillissement wordt verklaard;
  - c) de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
  - d) de andere partij zijn onderneming staakt;
  - e) buiten toedoen van deze partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de Opdracht na te komen.
7. Opdrachtgever is verplicht Qwip Payroll zo spoedig mogelijk te informeren indien zich bij Opdrachtgever een situatie voordoet zoals omschreven in lid 6 van dit artikel.
8. Indien Opdrachtgever op het moment van ontbinding van de Opdracht reeds prestaties ter uitvoering van de Opdracht heeft ontvangen, kan hij de Opdracht slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte dat door of namens Qwip Payroll nog niet is uitgevoerd.
9. Bedragen die Qwip Payroll vóór de ontbinding aan Opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de Opdracht heeft gepresteerd, blijven onverminderd door Opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van ontbinding direct opeisbaar.
10. Bij beëindiging of ontbinding van de Opdracht zal Qwip Payroll aan Opdrachtgever de kosten van de eindafrekening met de Medewerker – zoals bijvoorbeeld wegens niet-genoten vakantiedagen – in rekening brengen voor zover die kosten niet reeds zijn verdisconteerd in het in rekening gebrachte tarief.

#### **Artikel 19 Geheimhouding**

1. Qwip Payroll en Opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, welke hen ter kennis is gekomen ingevolge de Opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de Opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Qwip Payroll zal de Medewerker verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend wordt, tenzij op de Medewerker een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

#### **Artikel 20 Algemene bepalingen**

1. Qwip Payroll is jegens Opdrachtgever gerechtigd al datgene te doen of na te laten waartoe Qwip Payroll door of in verband met enig voorschrift van de overheid of daarmee gelijk te stellen orgaan verplicht is, ook indien dit alleen voor Qwip Payroll verplicht is. Qwip Payroll zal ter zake niet jegens Opdrachtgever aansprakelijk zijn.
2. Mocht op enig moment tussen Opdrachtgever en Qwip Payroll verschil van inzicht ontstaan over (de uitleg van) het bepaalde in de Opdracht(en) en/of mochten zich situaties voordoen die in de Opdracht niet (uitputtend) zijn geregeld, dan zullen Opdrachtgever en Qwip Payroll de alsdan ontstane situatie in goed overleg tot een oplossing proberen te brengen.
3. Het nalaten door een der partijen om te eniger tijd enige bepalingen van de Opdracht of van deze algemene voorwaarden af te dwingen, tast in generlei opzicht de rechten van de ene partij aan om alsnog volledige nakoming door de andere partij te eisen.
4. Het zich neerleggen door een der partijen bij een schending door de andere partij van een van diens verplichtingen impliceert niet het doen van afstand door eerstbedoelde partij van haar uit die verplichting voortvloeiende rechten.
5. Wijzigingen in of aanvullingen op de Opdracht, zijn slechts bindend indien deze schriftelijk tussen Qwip Payroll en Opdrachtgever zijn overeengekomen.

#### **Artikel 21 Toepasselijk recht en bevoegde rechter**

1. Op deze algemene voorwaarden en op alle Opdrachten waar deze algemene voorwaarden op van toepassing zijn is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen voortvloeiende uit een Opdracht enige andere daaruit voortvloeiende overeenkomst worden beslecht door de bevoegde rechter in de vestigingsplaats van Qwip Payroll.