

Algemene Voorwaarden

Djopzz B.V., Djopzz Publiek B.V. en Djopzz Beheer B.V.

Versie: augustus 2022

Inhoud

Inleiding.....	4
Deel A: Algemene bepalingen	5
Artikel 1. Definities (algemeen)	5
Artikel 2. Tarieven en betaling	5
Artikel 3. Beëindiging van de Opdracht	5
Artikel 4. Aansprakelijkheid	6
Artikel 5. Informatieverplichtingen.....	6
Artikel 6. Wijziging en meerwerk.....	7
Artikel 7. Privacy en gegevensverwerking	7
Artikel 8. Geheimhouding	7
Artikel 9. Overige bepalingen.....	7
Deel B: Consultancy.....	8
Artikel 10. De opdrachtbevestiging	8
Artikel 11. Opdrachtgeverstarief	8
Artikel 12. Uitvoering Opdracht.....	8
Artikel 13. Annulering van een training	8
Deel C: Uitzenden.....	9
Artikel 14. Definities uitzending.....	9
Artikel 15. De opdrachtbevestiging en duur van de Opdracht	9
Artikel 16. Informatieverplichting Opdrachtgever.....	10
Artikel 17. Terbeschikkingstelling	10
Artikel 18. Einde Opdracht.....	11
Artikel 19. Beloning uitzendkracht en opdrachtgeverstarief.....	11
Artikel 20. Arbeidsduur, werktijden en urenregistraties	12
Artikel 21. Overname uitzendkracht.....	13
Artikel 22. Boete	13
Artikel 23. Overige verplichtingen Opdrachtgever	13
Artikel 24. Aansprakelijkheid	14
Deel D: Payrolling	16
Artikel 25. Definities payrolling.....	16
Artikel 26. De opdrachtbevestiging en duur van de opdracht.....	16
Artikel 27. Informatieverplichtingen Opdrachtgever	16
Artikel 28. Einde opdracht	17
Artikel 29. Overige bepalingen.....	18
Deel E: Werving en Selectie	19

Artikel 30.	Definities werving en selectie.....	19
Artikel 31.	Uitvoering Opdracht.....	19
Artikel 32.	Werving- en selectiefee.....	19
Artikel 33.	Aansprakelijkheid	19
	Deel F: Salarisadministratie.....	20
Artikel 34.	Duur van de Opdracht	20
Artikel 35.	Uitvoering van de Opdracht	20
Artikel 36.	Aansprakelijkheid	20

Inleiding

Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op de diensten zoals die hierna zijn omschreven die Djopzz in opdracht van een andere partij verricht of gaat verrichten. Djopzz verricht al haar diensten op basis van een overeenkomst van opdracht. De algemene voorwaarden maken onderdeel uit van die overeenkomst. De algemene voorwaarden zijn ook van toepassing als Djopzz met een partij in gesprek is over de te leveren diensten, maar partijen nog geen (volledige) overeenstemming hebben bereikt over de voorwaarden waaronder de diensten eventueel geleverd zouden worden (de zogenaamde 'precontractuele fase').

De opbouw van deze set algemene voorwaarden is als volgt. De set start met een aantal algemene bepalingen (Deel A). Daarna volgen bijzondere bepalingen die zien op een bepaalde vorm van dienstverlening (Deel B t/m F). De vormen van dienstverlening die onder het toepassingsbereik van deze algemene voorwaarden vallen zijn consultancy, uitzending, payrolling, werving en selectie en salarisadministratie. De algemene bepalingen uit Deel A gelden altijd, ongeacht de vorm van dienstverlening. Naast het algemene deel, gelden de bijzondere bepalingen van deel B, C, D, E of F afhankelijk van de vorm van dienstverlening door Djopzz. Als de bijzondere bepalingen in deel B t/m F afwijken van de algemene bepalingen, gelden de bijzondere bepalingen.

De vormen van dienstverlening die onder het toepassingsbereik van deze algemene voorwaarden vallen, worden als volgt gedefinieerd:

DEEL B = Consultancy:	het verzorgen van advieswerkzaamheden, trainingen en coaching met betrekking tot sociaal ondernemerschap.
DEEL C = Uitzending:	het ter beschikking stellen van arbeidskrachten die bij Djopzz in dienst zijn of treden op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW. Kenmerkend is dat werving en selectie onderdeel uitmaakt van de dienstverlening. De arbeid wordt verricht onder toezicht en leiding van Opdrachtgever.
DEEL D = Payrolling:	het ter beschikking stellen van arbeidskrachten die bij Djopzz in dienst zijn of treden op basis van een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW. Kenmerkend is dat werving en selectie geen onderdeel uitmaakt van de dienstverlening. De arbeid wordt verricht onder toezicht en leiding van Opdrachtgever.
DEEL E = Werving en selectie:	het werven en selecteren van arbeidskrachten. De arbeidskracht treedt in dienst van Opdrachtgever.
DEEL F = Salarisadministratie:	het verzorgen van (een deel van) de salarisadministratie van Opdrachtgever. Onder salarisadministratie wordt uitsluitend verstaan het verwerken van het door Opdrachtgever aangeleverde personeelsbestand met de geldende individuele en/of collectieve arbeidsvoorwaarden tot een bestand met daarin de gegevens die Opdrachtgever nodig heeft voor de uitbetaling van de salarissen en het doen van loonaangifte.

Deel A: Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities (algemeen)

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

Djopzz:	Djopzz B.V. (KvK 60931531) en/of Djopzz Publiek B.V. (KvK 81260768) en/of Djopzz Beheer B.V. (KvK 60896558) .
Opdrachtgever:	iedere natuurlijke of rechtspersoon aan wie Djopzz een dienst levert in het kader van een Opdracht en iedere natuurlijke of rechtspersoon die interesse heeft getoond in de diensten van Djopzz zonder dat een Opdracht tot stand is gekomen.
Opdracht:	de overeenkomst tussen een Opdrachtgever en Djopzz op grond waarvan Djopzz bepaalde diensten verricht.

Artikel 2. Tarieven en betaling

- 2.1. Een offerte van Djopzz is vrijblijvend en geldig gedurende 30 kalenderdagen. Na verloop van 30 kalenderdagen kunnen aan de offerte geen rechten meer worden ontleend.
- 2.2. Alle tarieven zijn exclusief omzetbelasting (btw) en andere heffingen welke van overheidswege zijn of worden opgelegd.
- 2.3. Opdrachtgever is verplicht te betalen volgens de op de factuur vermelde betalingscondities. Djopzz bepaalt de factureringsfrequentie en deze is wekelijks, vier-wekelijks of maandelijks. Als op de factuur geen betalingstermijn staat vermeld, dient Opdrachtgever binnen 14 kalenderdagen na facturatie het verschuldigde bedrag te voldoen.
- 2.4. Opdrachtgever kan haar verplichting tot betaling van facturen niet opschorten of verrekenen. De bevoegdheid van Opdrachtgever om op te schorten of te verrekenen is uitdrukkelijk uitgesloten.
- 2.5. Opdrachtgever is in verzuim als de factuur niet of niet volledig is voldaan binnen de gestelde termijn. Dit betekent dat Opdrachtgever na het verstrijken van de betalingstermijn direct een verdragingsrente is verschuldigd die gelijk is aan de wettelijke handelsrente van artikel 6:119a BW tot aan de dag waarop de factuur volledig is betaald. Djopzz is niet verplicht eerst een schriftelijke aanmaning te sturen ('ingebrekestelling') waarin zij Opdrachtgever een redelijke termijn stelt om alsnog zijn verplichtingen na te komen.
- 2.6. Djopzz kan jaarlijks het tarief naar eigen inzicht aanpassen om diverse redenen, bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) prijsindexatie, wijzigingen in regelgeving, onvoorziene omstandigheden of – binnen redelijke grenzen – vanwege winstmaximalisatie. Djopzz stelt Opdrachtgever schriftelijk uiterlijk één maand voordat de nieuwe tarieven worden toegepast, op de hoogte van de tariefwijziging.

Artikel 3. Beëindiging van de Opdracht

- 3.1. Iedere partij kan de Opdracht voor onbepaalde tijd schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
- 3.2. Als de Opdracht is aangegaan voor een bepaalde tijd, eindigt de Opdracht na afloop van het verstrijken van de tijd van rechtswege. Opdrachtgever kan de Opdracht niet tussentijds opzeggen. Djopzz kan de Opdracht tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
- 3.3. Djopzz kan een Opdracht met onmiddellijke ingang opzeggen indien Opdrachtgever niet of niet volledig aan haar (betalings)verplichtingen voldoet. Niet vereist is dat Djopzz door middel van een schriftelijke aanmaning ('ingebrekestelling') Opdrachtgever eerst in de gelegenheid stelt alsnog aan haar verplichtingen te voldoen.
- 3.4. Als Djopzz de Opdracht opzegt, is Djopzz onder geen omstandigheid verplicht eventueel door Opdrachtgever geleden schade te vergoeden.

- 3.5. Iedere partij kan de Opdracht met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk schriftelijk opzeggen als:
- aan de andere partij – al dan niet voorlopig – surséance van betaling wordt verleend of;
 - ten aanzien van de andere partij faillissement wordt aangevraagd of;
 - de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd of beëindigd anders dan ten behoeve van herstructurering of fusie van ondernemingen.

De partij die opzegt is in de genoemde gevallen niet verplicht de opzegtermijn in acht te nemen en eventuele schade te vergoeden.

- 3.6. Djopzz kan in geval van bijzondere omstandigheden, voorzien of onvoorzien, de Opdracht per direct wijzigen of met onmiddellijke ingang opzeggen als gelet op de omstandigheden redelijkerwijs niet van Djopzz kan worden gevergd de Opdracht op dezelfde wijze en op basis van dezelfde voorwaarden voort te zetten. Onder bijzondere omstandigheden wordt bijvoorbeeld verstaan ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving.

Artikel 4. Aansprakelijkheid

- 4.1. Als Opdrachtgever meent dat Djopzz haar verplichtingen op grond van de Opdracht niet goed is nagekomen en daardoor schade heeft geleden, dan dient Opdrachtgever dit binnen twee maanden na het ontstaan van schade en/of de bekendheid met schade schriftelijk gemotiveerd te melden bij de directie van Djopzz. De termijn van twee maanden is een vervaltermijn. Djopzz is in ieder geval niet aansprakelijk als Opdrachtgever nalaat binnen de genoemde termijn een dergelijke melding te maken bij de directie van Djopzz.
- 4.2. De eventuele aansprakelijkheid van Djopzz is beperkt tot het door Djopzz gefactureerde bedrag in de drie maanden die voorafgaan aan de melding met een maximum van € 100.000,00. Het schadebedrag kan nooit meer bedragen dan het door de verzekering van Djopzz uit te keren bedrag.
- 4.3. De eventuele aansprakelijkheid van Djopzz is beperkt tot directe schade. Djopzz is nooit aansprakelijk voor indirecte schade. Denk bijvoorbeeld aan productieschade, gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, gemiste kansen, operationele verliezen, schade van derden en eventuele schade door bedrijfsstagnatie.
- 4.4. Djopzz is niet aansprakelijk als er sprake is van overmacht. Van overmacht is onder meer sprake als Djopzz als gevolg van bepaalde opgelegde maatregelen van overheidswege redelijkerwijs niet langer in staat is om haar diensten naar behoren te verlenen.
- 4.5. Djopzz is niet aansprakelijk als bepaalde apparatuur, software of andere zaken waarvan Djopzz gebruik maakt bij de uitvoering van de Opdracht niet of niet deugdelijk functioneert of functioneren.
- 4.6. De beperking van de aansprakelijkheid van Djopzz geldt niet als Djopzz bewust roekeloos of met opzet handelt. Van opzet of bewuste roekeloosheid is in ieder geval geen sprake als de schade is veroorzaakt door handelen of nalaten van arbeidskrachten van Djopzz die aan Opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld om onder diens leiding en toezicht te werken, ook niet als het handelen of nalaten van deze arbeidskrachten als opzettelijk of bewust roekeloos valt aan te merken.
- 4.7. Opdrachtgever is verplicht tot vergoeding van alle door Djopzz geleden en te lijden schade in het geval Opdrachtgever diens verplichtingen, zoals die voortvloeien uit de Opdracht, deze algemene voorwaarden en/of de wet- en regelgeving, niet of ondeugdelijk nakomt.

Artikel 5. Informatieverplichtingen

- 5.1. Opdrachtgever verschaft Djopzz tijdig alle gegevens en inlichtingen die Djopzz naar eigen zeggen en in redelijkheid nodig heeft voor de uitvoering van de Opdracht.
- 5.2. Opdrachtgever staat in voor de juistheid en volledigheid van de door hem aan Djopzz verstrekte gegevens en inlichtingen. Djopzz mag bij de uitvoering van de Opdracht uitgaan van de juistheid van de gegevens en is niet aansprakelijk voor eventuele schade die ontstaat doordat de gegevens achteraf niet juist blijken te zijn.

Artikel 6. Wijziging en meerwerk

Djopzz is niet verplicht tot meerwerk. Onder meerwerk wordt verstaan werkzaamheden of andere prestaties die buiten de inhoud of omvang van de Opdracht vallen. Als Djopzz op verzoek of met instemming van Opdrachtgever meerwerk verricht, vergoedt Opdrachtgever deze werkzaamheden of prestaties volgens de afgesproken tarieven. Als partijen geen tarief hebben afgesproken dat aansluit bij de aard van het meerwerk, dan gelden de gebruikelijke tarieven van Djopzz.

Artikel 7. Privacy en gegevensverwerking

- 7.1. Opdrachtgever en Djopzz zullen zorgvuldig omgaan met alle persoonsgegevens waarover zij de beschikking krijgen en zullen daarbij alle wet- en regelgeving in acht nemen zoals onder meer neergelegd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: “AVG”).
- 7.2. Opdrachtgever en Djopzz zijn ieder zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG voor wat betreft de persoonsgegevens waarover zij de beschikking krijgen bij de uitvoering van de Opdracht. Zij mogen deze persoonsgegevens over en weer aan elkaar overdragen voor zover de overdracht plaatsvindt in overeenstemming met (de verplichtingen zoals neergelegd in) de AVG.

Artikel 8. Geheimhouding

- 8.1. Mocht Djopzz en/of Opdrachtgever bij de uitvoering van de Opdracht kennisnemen van of beschikken over vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en/of relaties, dan is het die partij verboden deze informatie met anderen te delen dan wel anderszins openbaar te maken.
- 8.2. De geheimhoudingsverplichting geldt niet indien het verstrekken van die informatie nodig is om de Opdracht te kunnen uitvoeren of als wet- en/of regelgeving hiertoe verplicht. In dat geval informeert de partij die beschikt over de vertrouwelijke informatie de andere partij over zijn voornemen de vertrouwelijke informatie te verstrekken aan een derde en licht hij toe waarom hij daartoe verplicht zou zijn.

Artikel 9. Overige bepalingen

- 9.1. Op deze algemene voorwaarden en de Opdracht is Nederlands recht van toepassing.
- 9.2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen ter beslechting worden voorgelegd aan de Nederlandse bevoegde rechter.
- 9.3. Deze algemene voorwaarden zijn eveneens opgesteld voor degenen die namens Djopzz bij de uitvoering van de Opdracht betrokken zijn zoals arbeidskrachten van Djopzz die niet onder leiding en toezicht staan van Opdrachtgever. Ook deze arbeidskrachten kunnen zich op de algemene voorwaarden beroepen, zoals op de bepalingen die zien op (de beperking van) aansprakelijkheid.
- 9.4. Partijen kunnen alleen schriftelijk afwijken van de algemene voorwaarden.
- 9.5. Djopzz kan de algemene voorwaarden te allen tijde wijzigen. De gewijzigde algemene voorwaarden hebben werking vanaf het moment dat Djopzz de gewijzigde algemene voorwaarden aan Opdrachtgever heeft toegezonden (bijvoorbeeld per e-mail) en Opdrachtgever daarop niet afwijzend en schriftelijk heeft gereageerd binnen 7 dagen na voormelde kennisgeving.

Deel B: Consultancy

Artikel 10. De opdrachtbevestiging

- 10.1. Djopzz bevestigt de Opdracht schriftelijk aan Opdrachtgever (hierna: “**de Opdrachtbevestiging**”).
- 10.2. De Opdrachtbevestiging bevat een correcte weergave van de tussen partijen gemaakte afspraken. Opdrachtgever wordt geacht volledig en onvoorwaardelijk met de inhoud daarvan in te stemmen of te hebben ingestemd. Dit is alleen anders als Opdrachtgever binnen één week na verzending van de Opdrachtbevestiging schriftelijk laat weten het niet eens te zijn met één of meerdere (onder)delen uit de Opdrachtbevestiging.
- 10.3. Opdrachtgever verleent de Opdracht aan Djopzz. Er komt geen overeenkomst tot stand tussen de arbeidskrachten van Djopzz (opleiders, adviseurs of trainers) en Opdrachtgever. De Opdracht wordt geacht niet te zijn verleend met het oog op een bepaalde persoon (opleider, adviseur of trainer). Djopzz bepaalt zelf, zonder tussenkomst van Opdrachtgever, wie de Opdracht namens Djopzz uitvoert.

Artikel 11. Opdrachtgeverstarief

Als partijen geen tarief hebben afgesproken dan wordt de prijs berekend tegen een uurtarief van € 150,. Dit bedrag wordt vermeerderd met onkosten en btw. Onder onkosten worden onder andere verstaan de reis- en verblijfkosten en bijkomende kosten zoals de kosten voor het inschakelen van derden, instructiemateriaal of gebruik van locaties.

Artikel 12. Uitvoering Opdracht

- 12.1. Djopzz spant zich volledig in om de Opdracht naar behoren te verrichten.
- 12.2. Djopzz garandeert geen resultaat.

Artikel 13. Annulering van een training

- 13.1. Partijen spreken in onderling overleg af op welke datum, tijdstip en locatie de training plaatsvindt.
- 13.2. Djopzz mag na de totstandkoming van de Opdracht organisatorische en inhoudelijke wijzigingen in een training aanbrengen.
- 13.3. Een annulering dient altijd schriftelijk en voorafgaand aan de training of het desbetreffende onderdeel daarvan te geschieden.
- 13.4. Als Opdrachtgever de training minder dan één week voor de overeengekomen datum annuleert of op de betreffende datum niet-verschijnt, dan doet dat, ongeacht de reden, niet af aan de betalingsverplichtingen van Opdrachtgever.
- 13.5. Als Opdrachtgever minimaal één week voor de overeengekomen datum, laat weten dat de training wegens dringende redenen niet kan doorgaan, spant Djopzz zich in om een nieuwe datum te vinden waarop de training kan plaatsvinden. Is het niet mogelijk om de training alsnog binnen één maand na de oorspronkelijke datum te laten plaatsvinden, dan doet dat, ongeacht de reden, niet af aan de betalingsverplichtingen van Opdrachtgever. Opdrachtgever is in beide gevallen verplicht eventueel door Djopzz gemaakte extra kosten te vergoeden.
- 13.6. Als Djopzz de training vanwege een dringende reden moet annuleren, is zij onder geen enkele omstandigheid een schadevergoeding verschuldigd aan Opdrachtgever. Opdrachtgever heeft de keuze om een nieuwe datum overeen te komen waarop Djopzz de training alsnog zal verzorgen dan wel de Opdracht te annuleren.

Deel C: Uitzenden

Artikel 14. Definities uitzending

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

CAO	de meest recente collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten gesloten tussen de ABU (Algemene Bond Uitzendkrachten) en de betrokken werknemersorganisaties.
inlenersbeloning	de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de CAO.
uitzendbeding	de schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst tussen de Djopzz en de uitzendkracht en/of in de CAO, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door Djopzz aan Opdrachtgever op verzoek van Opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
uitzendkracht:	de werknemer die een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW heeft gesloten met Djopzz om onder leiding en toezicht te werken van Opdrachtgever.
uitzendovereenkomst	de overeenkomst tussen Djopzz en de uitzendkracht op grond waarvan Djopzz de uitzendkracht ter beschikking stelt aan Opdrachtgever (artikel 7:690 BW).
opdrachtgeverstarief	het tarief dat Opdrachtgever is verschuldigd aan Djopzz, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
oproepovereenkomst	van een oproepovereenkomst is sprake indien: a) de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per maand of ten hoogste een jaar en het recht. op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over dat jaar. Ook is sprake van een oproepovereenkomst als de werknemer in afwijking van artikel 7:628 BW geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.
terbeschikkingstelling	het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan Opdrachtgever voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.

Artikel 15. De opdrachtbevestiging en duur van de Opdracht

- 15.1. Als Djopzz een schriftelijke bevestiging van de Opdracht aan Opdrachtgever stuurt (hierna: “de Opdrachtbevestiging”), dan wordt aangenomen dat de Opdrachtbevestiging een correcte weergave van de tussen partijen gemaakte afspraken bevat. Opdrachtgever wordt geacht volledig en onvoorwaardelijk met de inhoud daarvan in te stemmen of te hebben ingestemd. Dit is alleen anders als Opdrachtgever

binnen één week na aanvang van de werkzaamheden door de Uitzendkracht schriftelijk laat weten het niet eens te zijn met één of meerdere (onder)delen van hetgeen in de Opdrachtbevestiging is neergelegd.

- 15.2. Partijen maken afspraken over de duur van de Opdracht. Als niets is afgesproken dan geldt de Opdracht voor de duur van de overeenkomst tussen Djopzz en de Uitzendkracht.

Artikel 16. Informatieverplichting Opdrachtgever

- 16.1. Opdrachtgever verstrekt Djopzz voor aanvang van de Opdracht de voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke informatie waaronder:
- a. alle informatie die Djopzz nodig heeft voor het vinden van de geschikte kandidaat-uitzendkracht, denk aan: een omschrijving functie, (minimale) functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de terbeschikkingstelling.
 - b. alle informatie die Djopzz nodig heeft voor het vaststellen van de beloning van de uitzendkracht, denk aan: een accurate omschrijving van de functie, de bijbehorende inschaling, alle elementen van de inlenersbeloning en andere relevante informatie en verplichtingen die zijn opgenomen in een eventueel van toepassing zijnde cao of arbeidsvoorwaardenreglement van Opdrachtgever en van invloed zijn op de beloning van de uitzendkracht.
 - c. informatie over bedrijfssluitingen en verplichte collectieve vrije dagen gedurende de looptijd van de Opdracht.
 - d. informatie over het minimaal aantal uur dat de (kandidaat-)uitzendkracht te werk wordt gesteld en de dagen en uren waarop de (kandidaat-)uitzendkracht te werk wordt gesteld als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn.
- 16.2. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of verplichte, collectieve vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Opdracht, informeert Opdrachtgever Djopzz onmiddellijk na het bekend worden hiervan.
- 16.3. Als Opdrachtgever Djopzz niet of niet-tijdig informeert, is Opdrachtgever verplicht het opdrachtgeverstarief te voldoen over de duur van de bedrijfssluiting of over de verplichte, collectieve vrije dagen:
- a. conform de overeengekomen arbeidsomvang; of
 - b. conform het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren berekend over de daaraan voorafgaande periode van drie maanden als geen vaste arbeidsomvang is afgesproken.
- 16.4. Opdrachtgever informeert Djopzz onverwijld over eventuele signalen van verboden onderscheid, discriminatie, (seksuele) intimidatie of ander ongewenst gedrag door of jegens de uitzendkracht.

Artikel 17. Terbeschikkingstelling

- 17.1. Djopzz bepaalt welke (kandidaat-)uitzendkrachten zij aan Opdrachtgever voorstelt ter uitvoering van de Opdracht. Opdrachtgever is gerechtigd de voorgestelde (kandidaat-)uitzendkracht af te wijzen, waardoor de terbeschikkingstelling van de voorgestelde (kandidaat-)uitzendkracht geen doorgang vindt.
- 17.2. Het kan voorkomen dat Djopzz, om welke reden dan ook, niet of niet binnen de door Opdrachtgever gewenste termijn een geschikte uitzendkracht vindt en dus geen terbeschikkingstelling plaatsvindt. Djopzz schiet in dat geval niet toerekenbaar tekort tegenover Opdrachtgever en is evenmin verplicht eventueel door Opdrachtgever geleden schade te vergoeden.
- 17.3. Djopzz is te allen tijde bevoegd om een ter beschikking gestelde uitzendkracht te vervangen. Hiervoor is geen toestemming van Opdrachtgever vereist.
- 17.4. Als Djopzz om welke reden dan ook een uitzendkracht redelijkerwijs niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de Opdracht of later overeengekomen, aan Opdrachtgever ter beschikking stelt of kan stellen, schiet zij niet toerekenbaar te kort en is evenmin verplicht eventueel door Opdrachtgever geleden schade te vergoeden.

Artikel 18. Einde Opdracht

- 18.1. Het einde van de Opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling.
- 18.2. Beëindiging van de Opdracht door Opdrachtgever houdt in het verzoek van Opdrachtgever aan Djopzz om de terbeschikkingstelling te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht rechtsgeldig is geëindigd.
- 18.3. Opdrachtgever is verplicht Djopzz tijdig, dat wil zeggen minimaal vijf weken voorafgaand aan het einde van de Opdracht, te informeren over het eindigen of niet voortzetten van de Opdracht zodat Djopzz haar verplichtingen ten opzichte van de uitzendkracht juist en volledig kan nakomen.
- 18.4. Op verzoek van Djopzz geeft Opdrachtgever uiterlijk drie werkdagen na het verzoek aan of Opdrachtgever de Opdracht wil verlengen en zo ja, voor welke duur en onder welke voorwaarden.
- 18.5. De terbeschikkingstelling en daarmee de Opdracht eindigt van rechtswege als de uitzendovereenkomst tussen Djopzz en de uitzendkracht is geëindigd en Djopzz de uitzendovereenkomst niet aansluitend voortzet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever.
- 18.6. Opdrachtgever kan de Opdracht met onmiddellijke ingang (tussentijds) opzeggen als Djopzz een proeftijdbeding is overeengekomen met de uitzendkracht én Opdrachtgever tijdig en schriftelijk aan Djopzz laat weten dat zij de Opdracht met onmiddellijke ingang wil beëindigen. Tijdig betekent dat Djopzz redelijkerwijs nog de tijd heeft om de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht binnen de proeftijd rechtsgeldig op te zeggen. Djopzz moet het schriftelijke verzoek van Opdrachtgever minimaal drie werkdagen voor het einde van de proeftijd hebben ontvangen.
- 18.7. Opdrachtgever kan een voor bepaalde tijd aangegane Opdracht tussentijds met een opzegtermijn van één werkdag opzeggen als:
 - a. Djopzz en de uitzendkracht een uitzendbeding zijn overgekomen en Djopzz met een beroep op dit beding de uitzendovereenkomst kan beëindigen;
 - b. of tussen Djopzz en de uitzendkracht een loonuitsluitingsbeding geldt in de zin van artikel 7:628 BW en Djopzz op grond van dat beding niet verplicht is het loon door te betalen voor de resterende duur van de Opdracht.
- 18.8. Als Djopzz en de uitzendkracht een rechtsgeldig uitzendbeding zijn overgekomen en dat uitzendbeding zijn kracht nog niet heeft verloren, eindigt de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van Opdrachtgever op het moment dat de uitzendkracht meldt dat hij niet in staat is de arbeid te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Voor zover nodig wordt Opdrachtgever geacht dit verzoek te hebben gedaan. Opdrachtgever bevestigt dit verzoek schriftelijk aan Djopzz.

Artikel 19. Beloning uitzendkracht en opdrachtgeverstarief

- 19.1. Djopzz stelt de beloning van de uitzendkracht vast op basis van de door Opdrachtgever verstrekte informatie en conform de CAO (daaronder mede begrepen de inlenersbeloning indien van toepassing) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving. De beloning van de uitzendkracht omvat het bruto uurloon en eventuele toeslagen en (on)kostenvergoedingen.
- 19.2. Het opdrachtgeverstarief bestaat uit de som van $(A * B * C) + D$:
 - A: het bruto uurloon van de uitzendkracht inclusief toeslagen
 - B: omrekenfactor
 - C: het aantal door de uitzendkracht daadwerkelijk gewerkte uren of de met de uitzendkracht overeengekomen arbeidsomvang als die hoger is dan het aantal gewerkte uren
 - D: onkostenvergoeding voor zover de uitzendkracht daarop recht heeft, te vermeerderen met een eenzijdig door Djopzz te bepalen omrekenfactor
- 19.3. Het opdrachtgeverstarief is ook verschuldigd over niet-gewerkte uren in de situatie waarin Djopzz op grond van de wet en/of cao verplicht is het loon aan de uitzendkracht door te betalen. Dit geldt bijvoorbeeld als de uitzendkracht ziek is en Djopzz geen beroep toekomt op het uitzendbeding.
- 19.4. Onder toeslagen wordt verstaan een vergoeding boven op het bruto uurloon voor overwerk, fysieke belastende omstandigheden, werk in ploegendiensten of onregelmatigheid, werken op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen), verschoven uren en/of bereikbaarheids- of

beschikbaarheidsdiensten en waarop de uitzendkracht recht heeft op grond van de CAO en/of de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

- 19.5. Djopzz corrigeert het opdrachtgeverstaref, zo nodig met terugwerkende kracht, als op enig moment blijkt dat de beloning van de uitzendkracht op een hoger is dan tot dusver werd aangenomen. Dit kan aan de orde zijn:
- a. als de functieomschrijving en de eventueel bijbehorende inschaling niet (langer) overeenstemt met de werkelijk door de uitzendkracht uitgeoefende functie of;
 - b. als de functieomschrijving of de inschaling is aangepast als gevolg van een wijziging in de wet en/of cao;
 - c. als gevolg van een (periodieke of initiële) loonverhoging en/of een verplichte uitkering en/of een andere wijziging voortvloeiende uit 1) de CAO en/of 2) de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en/of 3) de eventueel van toepassing zijnde cao en/of arbeidsvoorwaardenreglement bij Opdrachtgever;
 - d. indien de uitzendkracht alsnog in het functiegebouw van Opdrachtgever kan of had moeten worden ingedeeld terwijl dat aanvankelijk niet is gebeurd.
- 19.6. Opdrachtgever informeert Djopzz direct over omstandigheden die tot een wijziging van beloning van de uitzendkracht (kunnen) leiden en bevestigt dit schriftelijk.
- 19.7. Djopzz verplicht zich tot het tijdig uitbetalen van het volledige salaris aan de uitzendkrachten, alsmede tot het verrichten van inhouding en afdrachten aan de betreffende instanties van de verschuldigde premies voor sociale lasten, de loonbelasting en andere wettelijke inhoudingen.
- 19.8. (Fiscale) (loonkosten)voordelen komen ten goede van Djopzz. Dit geldt ook voor een eventuele loonkostensubsidie. Djopzz is gerechtigd om wijzigingen in de sociale lasten op grond van de fiscale wetgeving en/of de CAO aan Opdrachtgever door te belasten. Dit vertaalt zich in een wijziging van de omrekenfactor.
- 19.9. Als Djopzz voor de uitzendkracht een ziektewetuitkering ontvangt op basis van de zogenoemde no riskpolis (art. 29b ZW), dan wordt de netto-uitkering in mindering gebracht op het opdrachtgeverstaref.

Artikel 20. Arbeidsduur, werktijden en urenregistraties

- 20.1. De werktijden, de arbeidsduur, de pauze en de rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij Opdrachtgever gebruikelijke tijden en uren.
- 20.2. Opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de uitzendkracht voldoen aan de wettelijke vereisten. Opdrachtgever ziet erop toe dat de uitzendkracht de reeds toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
- 20.3. Opdrachtgever stelt de uitzendkracht in staat vakantie en verlof op te nemen met inachtneming van de wet- en regelgeving. Opdrachtgever is er verantwoordelijk voor om Djopzz tijdig en correct te informeren over de periodes waarin de uitzendkracht vakantie en verlof opneemt en/of heeft opgenomen.
- 20.4. Opdrachtgever is tegenover Djopzz aansprakelijk indien de uitzendkracht aanspraak kan maken op meer vakantie en/of verlof dan wat volgt uit de tijdverantwoording.
- 20.5. Opdrachtgever draagt zorg voor een correcte tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien dat de daarin opgenomen gegevens van de uitzendkracht correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de uitzendkracht, het aantal gewerkte uren, eventuele overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren, eventuele toeslagen en gemaakte (on)kosten waarover ingevolge de Opdracht en/of de algemene voorwaarden het opdrachtgeverstaref is verschuldigd. Afhankelijk van de wijze waarop de tijd van de uitzendkracht wordt verantwoord, controleert Opdrachtgever de tijdverantwoording van de uitzendkracht of Opdrachtgever stelt de uitzendkracht in de gelegenheid de tijdverantwoording van Opdrachtgever te controleren. Als Opdrachtgever en de uitzendkracht het niet eens zijn of worden over de in de tijdverantwoording vermelde gegevens, stelt Djopzz de uren en kosten in beginsel vast op basis van de opgave van de uitzendkracht, tenzij Opdrachtgever kan aantonen dat de door de uitzendkracht vermelde gegevens incorrect zijn.

- 20.6. Opdrachtgever zal de uitzendkracht niet oproepen buiten de tussen Djopzz en de uitzendkracht overeengekomen refertedagen- en uren als het werkpatroon van de uitzendkracht geheel of grotendeels onvoorspelbaar is.

Artikel 21. Overname uitzendkracht

- 21.1. Als Opdrachtgever het voornemen heeft een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tot stand te brengen met de uitzendkracht gedurende de looptijd van de Opdracht of in de drie maanden na het einde van de Opdracht, dan is hij verplicht dit schriftelijk en uiterlijk één week voor aanvang van de betreffende overeenkomst aan Djopzz te melden.
- 21.2. Opdrachtgever is een redelijke vergoeding verschuldigd aan Djopzz als er een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tot stand komt tussen de uitzendkracht en Opdrachtgever gedurende de looptijd van de Opdracht of in de drie maanden na het einde van de Opdracht, én de uitzendkracht op dat moment minder dan 1040 uren door Djopzz aan Opdrachtgever ter beschikking is gesteld.
- 21.3. De redelijke vergoeding betreft een vergoeding voor de door Djopzz verleende diensten in verband met de redelijkerwijs gemaakte kosten voor de terbeschikkingstelling, werving, opleiding en/of scholing van de desbetreffende uitzendkracht en is het resultaat van de volgende som: (1040 – het aantal uren dat Uitzendkracht aan Opdrachtgever ter beschikking is gesteld) vermenigvuldigd met het bruto uurloon van de uitzendkracht.
- 21.4. Als een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tussen Opdrachtgever en uitzendkracht tot stand komt als bedoeld in lid 21.2 zonder dat Opdrachtgever dit schriftelijk en uiterlijk één week voor het aanvang van de overeenkomst aan Djopzz heeft gemeld, dan verbeurt Opdrachtgever ten gunste van Djopzz een boete ter hoogte van € 2.500 euro. Dit bedrag komt bovenop de redelijke vergoeding als bedoeld in lid 21.1.
- 21.5. De verplichtingen zoals opgenomen in dit artikel gelden ook als de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding aangaat met een derde die is verbonden met of gelieerd aan Opdrachtgever, bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) als er sprake is van verband zoals bedoeld in artikel 2:24a ('moeder-dochter'), 2:24b (groep of 'concern') of 2:24c BW.
- 21.6. De verplichtingen zoals opgenomen in dit artikel gelden ook als de uitzendkracht niet rechtstreeks met Opdrachtgever of een aan haar gelieerde partij contracteert maar op andere wijze feitelijk voor Opdrachtgever werkzaamheden gaat verrichten.

Artikel 22. Boete

- 22.1. Opdrachtgever, althans een beoogd-Opdrachtgever, is een direct opeisbare boete verschuldigd van € 5.000,00 als Djopzz een kandidaat-uitzendkracht heeft voorgesteld aan een (beoogd-)Opdrachtgever, er geen Opdracht tot stand komt en de kandidaat-uitzendkracht binnen drie maanden na te zijn voorgesteld aan (beoogd-)Opdrachtgever een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding aangaat met:
- een (beoogd-)Opdrachtgever; of
 - een derde die gelieerd is aan (beoogd-)Opdrachtgever zoals omschreven in artikel 21.5; of
 - anderszins feitelijk werkzaamheden voor beoogd-Opdrachtgever gaat verrichten.
- 22.2. Onder beoogd-Opdrachtgever wordt verstaan de natuurlijke of rechtspersoon die interesse heeft getoond in de diensten van Djopzz maar waarmee (nog) geen Opdracht tot stand is gekomen.

Artikel 23. Overige verplichtingen Opdrachtgever

- 23.1. Opdrachtgever is verplicht zich correct en zorgvuldig te gedragen tegenover de uitzendkracht en zich jegens de uitzendkracht te gedragen als ware de uitzendkracht een eigen medewerker van Opdrachtgever. Dit betekent onder meer dat Opdrachtgever alle verplichtingen nakomt die Opdrachtgever op grond van de wet- en regelgeving en de eventueel van toepassing zijnde cao is gehouden na te leven tegenover uitzendkracht(en).
- 23.2. Met verplichtingen op grond van wet- en regelgeving wordt onder meer bedoeld op de verplichtingen zoals neergelegd in de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet allocatie arbeidskrachten door Intermediairs

(Waadi), Wet op de ondernemingsraden (de WOR), Wet arbeid vreemdelingen (Wav), de Arbeidstijdenwet en de Wet Huis voor klokkenluiders. De verplichtingen omvatten ook de plicht tot correcte en adequate verificatie van de identiteit van de uitzendkracht en zo nodig bewaren van afschriften van documenten waarmee de identiteit van de uitzendkracht rechtsgeldig kan worden vastgesteld.

- 23.3. Opdrachtgever zorgt ervoor dat de uitzendkracht diens rechten correct, adequaat en volledig kan uitoefenen en dat de uitzendkracht aanspraak of toegang heeft tot alle faciliteiten waartoe de uitzendkracht evenals iedere andere medewerker van Opdrachtgever op grond van de wet aanspraak op of toegang toe heeft.
- 23.4. Het is aan Opdrachtgever behoudens toestemming niet toegestaan de uitzendkracht op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder leiding en toezicht van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder derde wordt mede verstaan een (rechts)persoon waarmee Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
- 23.5. Opdrachtgever kan de uitzendkracht slechts tewerk stellen in afwijking van het bij Opdracht bepaalde, als Djopzz en de uitzendkracht daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
- 23.6. Opdrachtgever informeert Djopzz tijdig en volledig over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties zoals bijvoorbeeld een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting. Opdrachtgever verstrekt gedurende de collectieve actie geen opdrachten aan de uitzendkracht om op die manier de collectieve actie te frustreren (een en ander zoals bedoeld in artikel 10 Waadi).
- 23.7. Opdrachtgever stemt ermee in dat Djopzz, of een door Djopzz ingeschakelde derde, de procedure bij Opdrachtgever omtrent het vaststellen van de identiteit van de uitzendkracht (al dan niet op basis van de WAV) steekproefsgewijze op locatie van Opdrachtgever controleert.
- 23.8. Opdrachtgever is verplicht een verzoek van de uitzendkracht om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden onverwijld door te geven aan Djopzz. Op verzoek van Djopzz is Opdrachtgever verplicht gemotiveerd en tijdig te reageren op een verzoek van de uitzendkracht aan Djopzz om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 24. Aansprakelijkheid

- 24.1. Als Opdrachtgever de verplichtingen die voortvloeien uit de Opdracht, de algemene voorwaarden en/of de wet- en regelgeving niet of ondeugdelijk nakomt, is hij verplicht tot vergoeding van de schade die Djopzz daardoor lijdt.
- 24.2. Opdrachtgever vergoedt aan de uitzendkracht alle schade die de uitzendkracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover Opdrachtgever daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 BW.
- 24.3. Opdrachtgever vergoedt aan de uitzendkracht de schade die deze lijdt doordat een zaak die aan hem toebehoort en die is gebruikt bij de uitvoering van de werkzaamheden, is beschadigd of teniet gegaan.
- 24.4. Djopzz is niet aansprakelijk voor handelen of nalaten van de uitzendkracht dat schade of verlies tot gevolg heeft bij Opdrachtgever, derden of de uitzendkracht zelf. Opdrachtgever vrijwaart Djopzz voor elke aansprakelijkheid van Djopzz.
- 24.5. Djopzz is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van uitzendkrachten die niet blijken te voldoen aan de door Opdrachtgever gestelde (functie)eisen. Hieronder wordt mede verstaan een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).
- 24.6. Opdrachtgever verzekert zich, voor zover mogelijk, afdoende tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Djopzz verstrekt Opdrachtgever een bewijs van verzekering.
- 24.7. Als Djopzz uit hoofde van de Opdracht tegenover een uitzendkracht of een derde verplicht is schade te vergoeden, dan kan zij de door haar verschuldigde schadevergoeding volledig verhalen op Opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart Djopzz voor alle schade en kosten en alle aanspraken en/of vorderingen die de uitzendkracht of een derde tegenover Djopzz geldend maakt of probeert te maken.

- 24.8. Djopzz is gerechtigd een eventuele boete die op grond van de Wet arbeid vreemdelingen en in het licht van de Opdracht aan Djopzz is opgelegd op Opdrachtgever te verhalen. Djopzz is niet aansprakelijk voor een boete die aan Opdrachtgever wordt opgelegd.
- 24.9. Opdrachtgever is aansprakelijk voor (en vrijwaart Djopzz voor) eventuele bestaande vakantierechten en andere aanspraken van de uitzendkracht die bij aanvang van de Opdracht reeds bestaan.

Deel D: Payrolling

Artikel 25. Definities payrolling

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

opdrachtgeverstarief	het tarief dat Opdrachtgever is verschuldigd aan Djopzz, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
payrollmedewerker	diegene die een payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW heeft gesloten met Djopzz om onder leiding en toezicht te werken van Opdrachtgever
payrollovereenkomst	de overeenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker op grond waarvan Djopzz de payrollmedewerker ter beschikking stelt aan Opdrachtgever (artikel 7:692 BW)
terbeschikkingstelling	het tegen een vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan Opdrachtgever om onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, arbeid te verrichten.

Artikel 26. De opdrachtbevestiging en duur van de opdracht

- 26.1. Djopzz bevestigt de Opdracht schriftelijk aan Opdrachtgever (hierna: “de Opdrachtbevestiging”).
- 26.2. Djopzz is niet verplicht om een verzoek (of toegezonden opgave) in behandeling te nemen en Djopzz kan niet worden verplicht een arbeidsovereenkomst met de (kandidaat-)payrollmedewerker aan te gaan. De payrollovereenkomst tussen Djopzz en (kandidaat-)payrollmedewerker komt pas tot stand nadat Djopzz de Opdracht door middel van een Opdrachtbevestiging heeft aanvaard.
- 26.3. De Opdrachtbevestiging bevat een correcte weergave van de tussen partijen gemaakte afspraken. Opdrachtgever wordt geacht volledig en onvoorwaardelijk met de inhoud daarvan in te stemmen of te hebben ingestemd. Dit is alleen anders als Opdrachtgever binnen één week na aanvang van de werkzaamheden door de payrollmedewerker schriftelijk laat weten het niet eens te zijn met één of meerdere (onder)delen van hetgeen in de Opdrachtbevestiging is neergelegd.
- 26.4. Als partijen geen afspraken hebben gemaakt over de duur van de Opdracht en/of dit niet is vermeld in de Opdrachtbevestiging, geldt dat de Opdracht is aangegaan gelijk aan de duur van de payrollovereenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker.

Artikel 27. Informatieverplichtingen Opdrachtgever

- 27.1. Opdrachtgever verstrekt Djopzz voor aanvang van de Opdracht de voor de terbeschikkingstelling noodzakelijke informatie. Opdrachtgever vult alle gegevens in op een (digitale) opgave van Djopzz. De opgave dient uiterlijk vijf werkdagen voordat de payrollmedewerker met de werkzaamheden begint door Djopzz te zijn ontvangen en omvat de volgende informatie:
 - a. alle benodigde informatie voor het vaststellen van de identiteit van de (kandidaat-) payrollmedewerker en alle details omtrent de functie en de te verrichten werkzaamheden, de functie-eisen, de werktijden, de arbeidsplaats, de arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de Opdracht;
 - b. alle benodigde informatie voor het vaststellen van de beloning van de (kandidaat-) payrollmedewerker en informatie omtrent alle arbeidsvoorwaarden die gelden voor de eigen medewerkers van Opdrachtgever en overige verplichtingen die van invloed kunnen zijn op de

- beloning van de (kandidaat-)payrollmedewerker. Dit omvat ook of Opdrachtgever is aangesloten bij een fonds als bedoeld in artikel 7:631 lid 3 sub c en d BW;
- c. informatie over bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Opdracht;
 - d. informatie over het arbeidsverleden van de (kandidaat-)payrollmedewerker bij Opdrachtgever en eventuele partijen waarbij Opdrachtgever als opvolgend werkgever ten aanzien van (kandidaat-) payrollmedewerker zou kunnen worden aangemerkt;
 - e. informatie over het aantal uur dat de (kandidaat-)payrollmedewerker minimaal zal kunnen werken en de dagen en uren waarop de (kandidaat-)payrollmedewerker kan worden verplicht om arbeid te verrichten als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn.
- 27.2. Als een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Opdracht, dient Opdrachtgever Djopzz onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren.
- 27.3. Als Opdrachtgever haar informatieverplichting onder lid 27.1.c of lid 27.2 niet althans niet tijdig is nagekomen, is Opdrachtgever verplicht het opdrachtgeverstarief te voldoen over de duur van de bedrijfssluiting of de periode van collectief verplichte vrije dagen:
- a. conform de overeengekomen arbeidsomvang of;
 - b. conform het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren berekend over de daaraan voorafgaande periode van drie maanden voor zover geen vaste arbeidsomvang is afgesproken.
- 27.4. Opdrachtgever informeert Djopzz onverwijld over eventuele signalen van verboden onderscheid, discriminatie, (seksuele) intimidatie of ander ongewenst gedrag door of jegens de payrollmedewerker.

Artikel 28. Einde opdracht

- 28.1. Het einde van de Opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling.
- 28.2. Beëindiging van de Opdracht door Opdrachtgever houdt in het verzoek van Opdrachtgever aan Djopzz om de terbeschikkingstelling te beëindigen tegen de datum waarop de Opdracht rechtsgeldig eindigt.
- 28.3. Opdrachtgever is verplicht Djopzz tijdig, minimaal 5 weken voor het einde van de Opdracht, te informeren over het eindigen of niet voortzetten van de Opdracht om zo Djopzz in staat te stellen haar verplichtingen, waaronder de wettelijke aanzegtermijn, juist en volledig na te komen.
- 28.4. Op verzoek van Djopzz geeft Opdrachtgever uiterlijk binnen 3 werkdagen aan of hij de Opdracht wil verlengen en zo ja, voor welke duur en onder welke voorwaarden.
- 28.5. De Opdracht (en daarmee ook de terbeschikkingstelling) eindigt van rechtswege indien en zodra de arbeidsovereenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker is geëindigd en Djopzz de payrollovereenkomst niet aansluitend voortzet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever.
- 28.6. Opdrachtgever kan de Opdracht met onmiddellijke ingang (tussentijds) opzeggen als Djopzz een proeftijdbeding is overeengekomen met de payrollmedewerker én Opdrachtgever tijdig en schriftelijk aan Djopzz laat weten dat zij de Opdracht met onmiddellijke ingang wil beëindigen. Tijdig betekent dat Djopzz redelijkerwijs nog de tijd heeft om de payrollovereenkomst met de payrollmedewerker binnen de proeftijd rechtsgeldig op te zeggen.
- 28.7. Opdrachtgever kan een voor bepaalde tijd aangegane Opdracht tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van één werkdag als tussen Djopzz en de payrollmedewerker een loonuitsluitingsbeding geldt in de zin van artikel 7:628 BW en Djopzz op grond van dat beding niet verplicht is het loon door te betalen voor de resterende duur van de payrollovereenkomst.
- 28.8. Opdrachtgever kan een Opdracht voor onbepaalde tijd opzeggen in de volgende situaties en voor zover is voldaan aan de genoemde voorwaarden:
- a. Opdrachtgever hanteert een opzegtermijn van drie maanden en payrollmedewerker treedt na de opzegtermijn direct aansluitend in dienst bij Opdrachtgever tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden; of

- b. Opdrachtgever hanteert een redelijke opzegtermijn en de payrollovereenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker is na ommekomst van deze redelijke opzegtermijn definitief geëindigd. De hiervoor genoemde redelijke termijn betreft de opzegtermijn zoals die geldt in de payrollovereenkomst tussen Djopzz en de betreffende payrollmedewerker vermeerderd met één maand.

Voor alle duidelijkheid: de opzegging sorteert geen effect en de Opdracht voor onbepaalde tijd duurt voort als de payrollmedewerker dus niet direct aansluitend in dienst treedt bij Opdrachtgever na ommekomst van de opzegtermijn (sub a) of de payrollovereenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker niet is geëindigd na ommekomst van de aldaar genoemde redelijke termijn (sub b).

- 28.9. Om te bewerkstelligen dat Djopzz de payrollovereenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker eindigt, geldt het volgende:
- a. Opdrachtgever levert alle benodigde informatie aan om Djopzz in de gelegenheid te stellen de payrollovereenkomst te beëindigen;
 - b. Opdrachtgever is aansprakelijk voor (en vrijwaart Djopzz voor) alle kosten van Djopzz die gepaard gaan met het komen tot een beëindiging van de payrollovereenkomst met de payrollmedewerker. Dit betreft onder meer de werkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand van Djopzz;
 - c. Djopzz is slechts verantwoordelijk voor betaling van de wettelijke transitievergoeding berekend op basis van de ingangsdatum van de Opdracht en de einddatum van de payrollovereenkomst. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor (en vrijwaart Djopzz voor) een eventuele hogere vergoeding ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker. Denk bijvoorbeeld aan een door de rechter toegekende billijke vergoeding of een schadevergoeding. Voor zover Opdrachtgever Djopzz verzoekt de payrollovereenkomst contractueel te beëindigen tegen een vergoeding die hoger is dan de transitievergoeding, is Opdrachtgever eveneens verplicht het verschil tussen de contractuele vergoeding en de transitievergoeding aan Djopzz te voldoen.
- 28.10. Opdrachtgever blijft gedurende de periode dat de payrollovereenkomst niet is geëindigd verplicht de payrollmedewerker te werk te stellen.
- 28.11. Als Opdrachtgever haar activiteiten overdraagt op een derde en de payrollwerknemer die activiteiten volgt en dus feitelijk werkzaamheden voor die derde verricht, blijft de Opdracht tussen Djopzz en Opdrachtgever in stand tot het moment waarop de payrollovereenkomst tussen Djopzz en de payrollmedewerker rechtsgeldig tot een einde is gekomen of de derde de Opdracht tussen Djopzz en Opdrachtgever (met instemming van Djopzz) overneemt.

Artikel 29. Overige bepalingen

Artikel 19, Artikel 20, Artikel 21, Artikel 22, Artikel 23 en Artikel 24 deel C zijn van overeenkomstige toepassing op Payrolling. Onder 'uitzendkracht' wordt tevens verstaan 'payrollmedewerker' en onder 'uitzendovereenkomst' ook 'payrollovereenkomst'. Wel geldt dat waar in Artikel 19 wordt verwezen naar "de CAO" in plaats daarvan moet worden gelezen: "de cao en/of het arbeidsvoorwaardenreglement dat de Opdrachtgever toepast of moet toepassen op de arbeidsverhouding van diens medewerkers".

Deel E: Werving en Selectie

Artikel 30. Definities werving en selectie

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

kandidaat de natuurlijke persoon die Djopzz heeft geworven en/of heeft geselecteerd en aan een Opdrachtgever heeft voorgesteld met als doel om werkzaamheden te gaan verrichten ten behoeve van Opdrachtgever ongeacht op wiens initiatief (Djopzz of Opdrachtgever) het contact tot stand is gekomen als gevolg waarvan Djopzz de betreffende persoon aan Opdrachtgever heeft voorgesteld.

Artikel 31. Uitvoering Opdracht

- 31.1. Opdrachtgever verstrekt Djopzz voor aanvang van de Opdracht de voor de werving en selectie noodzakelijke informatie waaronder alle benodigde informatie voor het vinden van de geschikte kandidaat te weten: omschrijving functie, (minimale) functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de lengte van het arbeidscontract.
- 31.2. Djopzz spant zich in om de Opdracht naar behoren te verrichten. Djopzz garandeert geen resultaat.

Artikel 32. Werving- en selectiefee

- 32.1. Opdrachtgever is een werving en selectiefee verschuldigd als er een arbeidsverhouding ontstaat tussen de kandidaat en Opdrachtgever binnen zes maanden nadat Djopzz de kandidaat aan Opdrachtgever heeft voorgesteld. De termijn begint opnieuw te lopen als er twee maanden geen schriftelijk contact is geweest tussen Djopzz en Opdrachtgever over plaatsing van de kandidaat bij Opdrachtgever en Opdrachtgever opnieuw contact heeft met Djopzz over plaatsing van de betreffende kandidaat.
- 32.2. Als er geen andere afspraken zijn gemaakt over de werving- en selectiefee dan bedraagt de werving- en selectiefee drie-en-een-half (3,5) keer het bruto maandsalaris dat de kandidaat bij indiensttreding op basis van een fulltime dienstverband zou hebben verdiend.
- 32.3. De verplichtingen zoals opgenomen in dit artikel gelden ook als de kandidaat een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding aangaat met een derde die is verbonden met of gelieerd aan Opdrachtgever bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) als er sprake is van verband zoals bedoeld in artikel 2:24a ('moeder-dochter'), 2:24b (groep of 'concern') of 2:24c BW.
- 32.4. De verplichtingen zoals opgenomen in dit artikel gelden ook als de kandidaat niet rechtstreeks met Opdrachtgever of een aan haar gelieerde partij contracteert maar op andere wijze feitelijk voor Opdrachtgever werkzaamheden gaat verrichten.

Artikel 33. Aansprakelijkheid

- 33.1. Opdrachtgever is verplicht zich zorgvuldig te gedragen tegenover de kandidaat.
- 33.2. Djopzz is niet aansprakelijk voor handelen of nalaten, rechtshandelingen daaronder begrepen, van de kandidaat dat leidt tot schade of verlies bij Opdrachtgever.
- 33.3. Djopzz is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen aan Opdrachtgever wordt opgelegd.
- 33.4. Djopzz is niet aansprakelijk als de kandidaat niet over de benodigde kwalificaties, in de ruimste zin van het woord, blijkt te beschikken. Djopzz is evenmin aansprakelijk in het geval er belemmeringen zouden bestaan voor indiensttreding zoals, maar niet uitsluitend, dat de kandidaat is gebonden aan een non-concurrentiebeding.

Deel F: Salarisadministratie

Artikel 34. Duur van de Opdracht

- 34.1. Als er geen andere schriftelijke afspraken zijn gemaakt dan heeft de Opdracht een looptijd van één jaar.
- 34.2. Een Opdracht voor bepaalde tijd wordt geacht voor dezelfde tijd op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet indien partijen de Opdracht zonder tegenspraak voortzetten. Dit geldt ook indien Opdrachtgever nalaat om uiterlijk één maand voor het einde van de Opdracht aan Djopzz schriftelijk te laten weten dat Opdrachtgever de Opdracht niet wenst voort te zetten.

Artikel 35. Uitvoering van de Opdracht

- 35.1. Op verzoek van Djopzz levert Opdrachtgever alle algemene informatie aan die voor de inrichting van de salarisadministratie nodig is, dit betreft onder meer de informatie over het personeelsbestand en de geldende arbeidsvoorwaarden. Eventuele mutaties in het personeelsbestand en/of de geldende arbeidsvoorwaarden, denk aan werknemers die in- of uitdiensttreden, indexaties, salarisverhogingen etc, dient Opdrachtgever uiterlijk tien werkdagen voor de datum waarop de Opdrachtgever het salaris wenst uit te betalen ("salarisdatum") schriftelijk te worden doorgegeven.
- 35.2. Uiterlijk vijf werkdagen voor de salarisdatum verstrekt Opdrachtgever de specifiek voor die salarisrun relevante informatie.
- 35.3. Djopzz levert één dag voor de salarisdatum de salarisadministratie (bestaande uit het loonbestand en de gegevens voor de loonaangifte) bij Opdrachtgever aan.

Artikel 36. Aansprakelijkheid

- 36.1. Djopzz baseert de salarisadministratie op basis van de informatie die Opdrachtgever overeenkomstig artikel 35.1 aanlevert. Djopzz staat niet in voor de juistheid van die gegevens en is niet aansprakelijk voor eventuele schade die ontstaat door de verwerking van die informatie door Djopzz.
- 36.2. Opdrachtgever is verplicht de salarisadministratie te controleren op de juistheid van de gegevens. Djopzz is niet aansprakelijk voor schade die ontstaat als gevolg van fouten in de salarisadministratie.