

Algemene Voorwaarden van Nedflex Payrolling B.V.

Versie juli 2015

Algemene Voorwaarden van Nedflex Payrolling B.V.

Artikel 1: Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten van Nedflex Payrolling B.V., voor zover één en ander betrekking heeft op het payrollen van werknemers.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
4. Deze algemene voorwaarden zullen tevens van toepassing zijn op toekomstige rechtsverhoudingen tussen partijen, tenzij deze voorwaarden zijn gewijzigd. In dat geval gelden de nieuwe voorwaarden.
5. Deze algemene voorwaarden vervangen de Algemene Voorwaarden Nedflex Payrolling B.V. van eerdere datum en van Nedflex B.V.

Artikel 2: Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. **payroll-overeenkomst:** de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte – in beginsel langdurige - opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De payroll-overeenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie;
- b. **Nedflex Payrolling B.V.:** de rechtspersoon die werknemers ter beschikking stelt van opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a, in de zin van titel 7.10 BW;
- c. **werkgever:** zie Nedflex Payrolling B.V.;
- d. **werknemer:** de werknemer in de zin van sub a van dit artikel;
- e. **payrollen:** het door een werkgever ter beschikking stellen van een werknemer aan een derde krachtens een payroll-overeenkomst als bedoeld onder a.;
- f. **opdracht:** de overeenkomst tussen de opdrachtgever en Nedflex Payrolling B.V., die er toe strekt dat Nedflex Payrolling B.V. een payroll-overeenkomst aangaat met een werknemer die door Nedflex Payrolling B.V. ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever om onder leiding en toezicht van de opdrachtgever werkzaamheden te verrichten, zulks tegen betaling van het opdrachtgeverstatarief;
- g. **terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van de werknemer bij de opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- h. **opdrachtgever:** de derde als bedoeld in sub a van dit artikel;
- i. **CAO:** de meest recente versie van de Collectieve ABU CAO, gesloten tussen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds.
- j. **opdrachtgeverstatarief:** het door de opdrachtgever aan Nedflex Payrolling B.V. verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en BTW. Het tarief wordt per uur berekend, tenzij anders vermeld.
- k. **Inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de CAO uit de navolgende elementen:
 1. het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, naar keuze van Nedflex Payrolling B.V. te compenseren in tijd of geld;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslagen;
 4. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 5. éénmalige uitkeringen indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van Nedflex Payrolling B.V.;
 6. kostenvergoedingen, voor zover Nedflex Payrolling B.V. deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen;
 7. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- l. **Studenten/Scholieren:** alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode van 1 januari tot 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor Nedflex Payrolling B.V. Om aan te tonen dat de werknemer student of scholier is, dient aan Nedflex Payrolling B.V. een kopie van het bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling verstrekt te worden.
- m. **Week:** de kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 3: Aanmelden werknemer en werkprocedure

1. De opdrachtgever meldt de door hem geworven en geselecteerde werknemer aan bij Nedflex Payrolling B.V. door middel van het correct invullen van het inschrijfformulier van Nedflex Payrolling B.V.
Indien Nedflex Payrolling B.V. in uitzonderlijke gevallen op verzoek van de opdrachtgever met een werknemer (eventueel) met terugwerkende kracht (d.w.z., de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ligt vóór de datum van aanmelding van de werknemer) een arbeidsovereenkomst aangaat, zal de opdrachtgever alle door Nedflex Payrolling B.V. geleden en/of te lijden schade, waaronder, doch niet beperkt tot door de Belastingdienst opgelegde boetes, als gevolg van de late aanmelding van de werknemer aan Nedflex Payrolling B.V. vergoeden.
2. Nedflex Payrolling B.V. behoudt zich het recht voor een inschrijfformulier niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de werknemer aan te gaan). Met het invullen en verzenden van het inschrijfformulier ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en Nedflex Payrolling B.V.
3. De opdrachtgever zorgt ervoor dat Nedflex Payrolling B.V. voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de werknemer bij de opdrachtgever. Verstrek de opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over

het arbeidsverleden van de werknemer, dan zal de opdrachtgever alle door Nedflex Payrolling B.V. geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Nedflex Payrolling B.V. vergoeden.

4.
 - a. De opdrachtgever dient het originele identiteitsbewijs van de werknemer zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de werknemer gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling).
 - b. De opdrachtgever stemt ermee in dat Nedflex Payrolling B.V., en incidenteel ook de certificeringsinstelling van Nedflex Payrolling B.V., voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de opdrachtgever controleert.
 - c. Nedflex Payrolling B.V. is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.
5. Nedflex Payrolling B.V. is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van werknemers die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen.

Artikel 4: Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

Het is de opdrachtgever niet toegestaan ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, te maken ten aanzien van de werknemer. De opdrachtgever vrijwaart de Nedflex Payrolling B.V. voor de eventuele gevolgen van een door hem gemaakt ongeoorloofd onderscheid.

Artikel 5: De opdracht en de terbeschikkingstelling

Opdracht

1. De opdracht wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
2. De opdracht voor bepaalde tijd is de opdracht die wordt aangegaan:

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

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

Einde opdracht

3. Tussentijdse opzegging van de opdracht voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Hierop geldt één uitzondering; als in de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en Nedflex Payrolling B.V. een proeftijd is opgenomen en Nedflex Payrolling B.V. de arbeidsovereenkomst nog tijdens deze proeftijd kan beëindigen, mag de opdrachtgever de opdracht gedurende deze proeftijd beëindigen.
4. Opzegging van een opdracht voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de tussen de opdrachtgever en Nedflex Payrolling B.V. overeengekomen opzegtermijn, doch minimaal met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden.
5. Elke opdracht eindigt onverwijld wegens ontbinding op het tijdstip dat één van beide partijen de ontbinding van de opdracht inroept omdat:

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

Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Nedflex Payrolling B.V. voor de schade die de opdrachtgever dientengevolge lijdt. Ten gevolge van de ontbinding zullen de vorderingen van Nedflex Payrolling B.V. onmiddellijk opeisbaar zijn.

Einde terbeschikkingstelling

6. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan Nedflex Payrolling B.V. om de lopende terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de opdracht rechtsgeldig is of wordt geëindigd, respectievelijk waartegen de opdracht rechtsgeldig is of wordt ontbonden.
7. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Nedflex Payrolling B.V. de werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Nedflex Payrolling B.V. en de werknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Nedflex Payrolling B.V. schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtgever hierdoor lijdt.

Artikel 6: Opschortingsrecht

1. De opdrachtgever is niet gerechtigd de tewerkstelling van de werknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is opschorting wel mogelijk indien:
 - dit schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd;
 - én
 - de opdrachtgever aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de werknemer niet te werk kan worden gesteld;
 - én
 - Nedflex Payrolling B.V. jegens de werknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht op grond van de CAO.

De opdrachtgever is voor de duur van de opschorting het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd.

3. Indien de opdrachtgever niet gerechtigd is de tewerkstelling tijdelijk op te schorten, maar de opdrachtgever tijdelijk geen werk heeft voor de werknemer of de werknemer niet te werk kan stellen, is de opdrachtgever gehouden voor de duur van de opdracht onverkort aan Nedflex Payrolling B.V. het opdrachtgeverstarief te voldoen over het per periode (week, vier weken, maand, en dergelijke) krachten opdracht laatstelijk geldende of gebruikelijke aantal uren en over-/toeslaguren.

Artikel 7: Arbeidsomvang, werktijden, scholing

1. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de werknemer zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet er op toe dat de werknemer de rechtens toegestane werktijden niet overschrijdt. Dit met dien verstande dat de opdrachtgever gerechtigd is om voor werknemers van Nedflex Payrolling B.V. een afwijkend rooster op te stellen.
2. De opdrachtgever moet er op toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat de werknemer werkt per periode, niet wordt overschreden. Wordt de werknemer structureel meer uren ingezet dan in de overeenkomst van opdracht overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang moet worden uitgebreid (onder andere op grond van artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval zal Nedflex Payrolling B.V. de met de opdrachtgever overeengekomen arbeidsomvang aanpassen. Vanaf de ingangsdatum van die aanpassing betaalt de opdrachtgever dan (voor zover van toepassing met terugwerkende kracht) het opdrachtgeverstaref over deze nieuwe arbeidsomvang.
3. Indien de arbeidskracht scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht zullen de uren, die de arbeidskracht aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
4. Indien de werknemer een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsomvang doet, zal, na overleg tussen de opdrachtgever en Nedflex Payrolling B.V., de met de opdrachtgever afgesproken arbeidsomvang overeenkomstig de wens van de werknemer worden aangepast. Tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, zulks ter beoordeling van Nedflex Payrolling B.V., om niet met het verzoek van de werknemer in te stemmen.

Artikel 8: Vakantie, verlof en feestdagen

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

Vakantie

2. Op grond van de CAO heeft de werknemer recht op hetzelfde aantal reguliere vakantiedagen als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Vakantiedagen die gerelateerd zijn aan de lengte van het dienstverband, worden niet aangemerkt als reguliere vakantiedagen.
3. De opdrachtgever zal Nedflex Payrolling B.V. vóór aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informeren, middels het inschrijfformulier, over het aantal voor de werknemer van toepassing zijnde vakantiedagen.
4. De opdrachtgever stelt de werknemer in staat de van toepassing zijnde vakantiedagen op te nemen. De vakantiedagen worden door de opdrachtgever en de werknemer in onderling overleg vastgesteld. Bij onenigheid hierover stelt de opdrachtgever Nedflex Payrolling B.V. hiervan direct op de hoogte.

Kort verzuim en buitengewoon verlof

5. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning gedurende hetzelfde buitengewoon verlof en kort verzuim als de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. De opdrachtgever zal Nedflex Payrolling B.V. vóór aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informeren, middels het inschrijfformulier, over het voor de werknemer van toepassing zijnde buitengewoon verlof en kort verzuim.

Feestdagen

6. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. De opdrachtgever zal Nedflex Payrolling B.V. vóór aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informeren, middels het inschrijfformulier, over de binnen zijn onderneming van toepassing zijnde feestdagen.

Kortdurend zorgverlof

7. De werknemer heeft volgens de wet het recht om (per jaar maximaal twee keer de arbeidsomvang per week) verlof op te nemen om een ziek kind, een zieke partner of een zieke ouder te verzorgen. Het verlof mag alleen opgenomen worden als en zolang dit noodzakelijk is. De noodzaak van het verlof moet achteraf aannemelijk gemaakt kunnen worden.

Studenten en scholieren

8. Indien de opdrachtgever voor een of meerdere werknemers gebruik wenst te maken van de in de CAO opgenomen studenten- en scholierenregeling, dient hij voor de betreffende werknemers een kopie van het bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling te maken en samen met het inschrijfformulier aan Nedflex Payrolling B.V. toe te sturen. Indien en zodra de werknemer geen student of scholier meer is in de zin van die regeling kan niet meer van de studenten- en scholierenregeling gebruik worden gemaakt en zijn de leden 2, 5 en 6 van dit artikel wederom onverkort op de werknemer van toepassing.

Artikel 9: Bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen

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

Artikel 10: Doorbetaling bij ziekte en (langdurige) arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die ziek is, heeft in beginsel gedurende de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon. Dit risico komt voor rekening van Nedflex Payrolling B.V. De opdrachtgever is het opdrachtgeverstaref niet verschuldigd over de periode van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Voor werknemer die werkzaam is in Fase B/C, heeft opdrachtgever bij ziekte van de werknemer een eigen risico van 14 dagen.
2. Is de werknemer langere tijd ziek, dan draagt Nedflex Payrolling B.V. zorg voor de begeleiding van de werknemer tijdens zijn ziekte en indien mogelijk voor re-integratie. Nedflex Payrolling B.V. kan contact opnemen met de opdrachtgever om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de opdrachtgever te onderzoeken. De opdrachtgever zal Nedflex Payrolling B.V. de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien naar het oordeel van Nedflex Payrolling B.V. re-integratie van de werknemer in aangepast dan

wel ander passend werk bij de opdrachtgever tot de mogelijkheden behoort, zal de opdrachtgever volledige medewerking aan de re-integratie verlenen.

Artikel 11: Functie en beloning

1. Voor aanvang van de opdracht verstrekt de opdrachtgever de omschrijving van de door de werknemer uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van de opdrachtgever.
2. De beloning van de werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de CAO (daaronder mede begrepen de bepalingen omtrent de inlenersbeloning) en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte functieomschrijving.
3. Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemmen met de werkelijk door de werknemer uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Nedflex Payrolling B.V. onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de werknemer zal dan tevens door de opdrachtgever opnieuw moeten worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functie en/of inschaling kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op wet- en regelgeving, de CAO en/of de inlenersbeloning. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Nedflex Payrolling B.V. de beloning van de werknemer én het opdrachtgeverstaref dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Nedflex Payrolling B.V. verschuldigd.
4. De opdrachtgever zal Nedflex Payrolling B.V. vóór aanvang van de werkzaamheden voorzien van informatie over alle in artikel 2 lid 8 bedoelde elementen van de inlenersbeloning (wat betreft de hoogte en tijdstip van initiële loonsverhogingen; alleen voor zover op dat moment bekend). De opdrachtgever stelt Nedflex Payrolling B.V. tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de inlenersbeloning en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
5. Overwerk, werk in ploegendiensten, op bijzondere tijden of dagen (daaronder begrepen feestdagen) en/of verschoven uren worden beloond conform de ter zake geldende inlenersbeloning en worden aan de opdrachtgever doorberekend.

Artikel 12 Terbeschikkingstelling zaken

1. Het is de opdrachtgever niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van Nedflex Payrolling B.V. zaken aan de werknemer ter beschikking te stellen die mede voor privé doeleinden kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld (doch niet limitatief) een (lease) auto of telefoon. Nedflex Payrolling B.V. kan aan de schriftelijke toestemming nadere voorwaarden stellen en opdrachtgever is gehouden aan deze voorwaarden uitvoering te geven en te voorkomen dat Nedflex Payrolling B.V. enig nadeel lijdt ten gevolge van de ter beschikking stelling van de zaken door de opdrachtgever aan de werknemer.
2. Indien de opdrachtgever in strijd met het hiervoor bepaalde handelt dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schaden, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords, volledig voor rekening en risico van de opdrachtgever. De opdrachtgever zal Nedflex Payrolling B.V. terzake vrijwaren.

Artikel 13: Goede uitoefening van leiding en toezicht

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de werknemer bij de uitoefening van de leiding of het houden van toezicht, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
2. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de werknemer op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de opdrachtgever ter beschikking stellen van een werknemer aan een (rechts)persoon waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
3. De opdrachtgever kan de werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Nedflex Payrolling B.V. en de werknemer daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
4. Tewerkstelling van de werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met Nedflex Payrolling B.V. en de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
5. De opdrachtgever zal aan de werknemer de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.
6. Nedflex Payrolling B.V. is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan de opdrachtgever, derden dan wel aan de werknemer zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de werknemer.
7. Nedflex Payrolling B.V. is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens de opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van de opdrachtgever of die derden.
8. De opdrachtgever vrijwaart Nedflex Payrolling B.V. voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Nedflex Payrolling B.V. als werkgever van de werknemer – direct of indirect – terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.
9. De opdrachtgever zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Nedflex Payrolling B.V. verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

Functioneringsgesprekken

10. De opdrachtgever dient met enige regelmaat een functionerings- of coachingsgesprek met de werknemer te voeren. Van deze gesprekken maakt de opdrachtgever een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de werknemer en aan Nedflex Payrolling B.V. De opdrachtgever dient daarnaast tenminste één keer per jaar – of eenmaal tijdens de opdracht als deze korter duurt dan een jaar – een beoordelings- of evaluatiegesprek met de werknemer te voeren. De opdrachtgever vult een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de werknemer en aan Nedflex Payrolling B.V.

Arbeidsconflicten

11. Als er problemen ontstaan tussen de opdrachtgever en de werknemer, stelt de opdrachtgever Nedflex Payrolling B.V. hiervan direct op de hoogte. De opdrachtgever en Nedflex Payrolling B.V. kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen Nedflex Payrolling B.V. als werkgever mag de werknemer ontslaan of hem een andere maatregel opleggen. Daar zal Nedflex Payrolling B.V. uitsluitend toe overgaan op het moment dat zij hiervoor gerechtigd is, op basis van de wet en van rechtspraak. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van

Nedflex Payrolling B.V. Indien de werknemer zodanig handelt of nalaat, dat van de opdrachtgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht de opdracht te laten voortduren en de arbeidsrelatie tussen de werknemer en Nedflex Payrolling B.V. daardoor kan worden beëindigd, kan Nedflex Payrolling B.V. de opdrachtgever toestemming geven de opdrachtvoortijdig te beëindigen. Nedflex Payrolling B.V. kan aan het verlenen van genoemde toestemming voorwaarden verbinden. Bijvoorbeeld het betalen van een vergoeding die Nedflex Payrolling B.V. de werknemer moet uitkeren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

Artikel 14: Arbeidsomstandigheden

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
2. De opdrachtgever is jegens de werknemer en Nedflex Payrolling B.V. verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
3. De opdrachtgever is gehouden om aan de werknemer tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De opdrachtgever geeft de werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
4. Indien de werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de opdrachtgever Nedflex Payrolling B.V. en, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel van de beroepsziekte. De opdrachtgever informeert Nedflex Payrolling B.V. zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
5. De opdrachtgever zal aan de werknemer vergoeden – en Nedflex Payrolling B.V. vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de opdrachtgever en/of Nedflex Payrolling B.V. daarvoor aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de opdrachtgever gehouden de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.
6. De opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Nedflex Payrolling B.V. verstrekt de opdrachtgever een bewijs van verzekering.

Artikel 15: Aansprakelijkheid opdrachtgever

De opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze algemene voorwaarden niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Nedflex Payrolling B.V. (inclusief alle kosten waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient Nedflex Payrolling B.V. zonedig terzake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Nedflex Payrolling B.V. eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze algemene voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 16: Opdrachtgeverstarief

1. Het door de opdrachtgever aan Nedflex Payrolling B.V. verschuldigde opdrachtgeverstarief wordt berekend over de uren waarop Nedflex Payrolling B.V. op grond van de opdracht, en/of een overeenkomst en/of deze algemene voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd ten minste berekend over de door de werknemer werkelijk gewerkte uren. Het opdrachtgeverstarief wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Nedflex Payrolling B.V. verschuldigd is aan de werknemer. Over het opdrachtgeverstarief, de toeslagen en kostenvergoedingen wordt BTW in rekening gebracht. Het opdrachtgeverstarief is exclusief transitievergoeding. Indien de werknemer recht heeft en/of aanspraak maakt op een transitievergoeding wordt dit doorbelast aan de opdrachtgever. Nedflex Payrolling B.V. kan op geen enkele wijze aansprakelijk gesteld worden voor de transitievergoeding.
2. Nedflex Payrolling B.V. is gerechtigd om het opdrachtgeverstarief tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, indien de kosten van de arbeid stijgen:
 - als gevolg van wijziging van de CAO, de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
 - als gevolg van wijzigingen in of tengevolge van wet en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of tengevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de CAO of enig verbindend voorschrift;
 - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de CAO, de bij de opdrachtgever geldende CAO en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet en regelgeving;
3. Iedere aanpassing van het opdrachtgeverstarief wordt door Nedflex Payrolling B.V. zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de opdrachtgever de beloning en/of het opdrachtgeverstarief te laag is/zijn vastgesteld, is Nedflex Payrolling B.V. gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het opdrachtgeverstarief op het juiste niveau te brengen. Nedflex Payrolling B.V. kan tevens hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten, die als gevolg hiervan door Nedflex Payrolling B.V. zijn gemaakt, aan de opdrachtgever in rekening brengen.

Artikel 17: Bijzondere minimale betalingsverplichting

De opdrachtgever is ten minste gehouden aan Nedflex Payrolling B.V. per oproep te betalen het opdrachtgeverstarief berekend over drie gewerkte uren (onverminderd de overige verplichtingen van de opdrachtgever jegens Nedflex Payrolling B.V.) indien:

1. de werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de overeengekomen arbeid, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld met de arbeid aan te vangen, dan wel minder dan drie uur arbeid verricht, of
2. ingevolge de opdracht de omvang van de arbeid minder dan vijftien uren per week belooft 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 vastgelegd.

Artikel 18: Facturatie

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

Artikel 19: Betaling

1. Tenzij anders overeengekomen, is de opdrachtgever verplicht om Nedflex Payrolling B.V. te machtigen om de door de opdrachtgever aan Nedflex Payrolling B.V. verschuldigde bedragen via automatische incasso af te schrijven van zijn IBAN rekeningnummer. Zolang de opdrachtgever van de diensten van Nedflex Payrolling B.V. gebruik maakt, is de opdrachtgever niet gerechtigd deze SEPA machtiging te enige tijd weer in te trekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Nedflex Payrolling B.V.
2. De door de opdrachtgever verschuldigde bedragen zullen geïncasseerd worden gelijktijdig met de loonbetaling aan de betrokken werknemer(s). De opdrachtgever dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken.
3. Indien Nedflex Payrolling B.V. en de opdrachtgever zijn overeengekomen dat niet door middel van automatische incasso hoeft te worden betaald, is de opdrachtgever gehouden elke factuur van Nedflex Payrolling B.V. te voldoen binnen 8 kalenderdagen na de factuurdatum.
4. Indien de automatische incasso niet is gelukt of indien een factuur niet binnen de in lid 3 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en de alsdan geldende wettelijke handelsrente per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van Nedflex Payrolling B.V. zijnde doordruk of kopie van de door Nedflex Payrolling B.V. aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
5. Uitsluitend betalingen aan Nedflex Payrolling B.V. werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een werknemer, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover Nedflex Payrolling B.V. en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
6. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen acht kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen, aan Nedflex Payrolling B.V. te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.
7. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
8. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van Nedflex Payrolling B.V., aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van Nedflex Payrolling B.V. een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins, te stellen voor zijn verplichtingen jegens Nedflex Payrolling B.V. Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de opdrachtgever.
9. Indien de opdrachtgever het in lid 8 bedoelde voorschot niet verstrekt of de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Nedflex Payrolling B.V. gestelde termijn, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Nedflex Payrolling B.V. diensgevolge gerechtigd de uitvoering van al haar verplichtingen op te schorten dan wel de ontbinding van alle opdrachten bij de opdrachtgever in te roepen.
10. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, alsmede eventuele storneringskosten, die Nedflex Payrolling B.V. maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. De vergoeding terzake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 500,- per vordering), tenzij Nedflex Payrolling B.V. aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds zodra de opdrachtgever in verzuim is door de opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.
11. Indien opdrachtgever in verzuim is met enige betaling, worden tevens alle nog niet vervallen en uitstaande facturen aan de opdrachtgever per direct opeisbaar.
12. Het is opdrachtgever bekend dat slechts dié bedragen op de rekening in mindering gebracht zullen worden waarvoor facturen verschenen zijn en dat ondergetekende(n) een verzoek tot terugboeking van de incassering tot zijn bank moet richten binnen 5 werkdagen* na deze afschrijving.

* Onder werkdag wordt verstaan elke dag waarop de kas van De Nederlandsche Bank N.V. is geopend.

Artikel 20: Inspanningsverplichting en aansprakelijkheid

1. Nedflex Payrolling B.V. is gehouden zich in te spannen om de opdracht naar behoren uit te voeren. Indien en voorzover Nedflex Payrolling B.V. deze verplichting niet nakomt, is Nedflex Payrolling B.V., met inachtneming van het hierna in de leden 2 en 3 en het elders in deze algemene voorwaarden bepaalde, gehouden tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende directe schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht terzake indient bij Nedflex Payrolling B.V. en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Nedflex Payrolling B.V.
2. Iedere eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van Nedflex Payrolling B.V. is beperkt tot het door Nedflex Payrolling B.V. aan de opdrachtgever in rekening te brengen opdrachtgeverstarief voor de uitvoering van de opdracht, zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsuren en de overeengekomen duur van de opdracht tot een maximum van drie maanden. Het door Nedflex Payrolling B.V. maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uit te keren bedrag te boven.
3. Aansprakelijkheid van Nedflex Payrolling B.V. voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 21: Intellectuele en industriële eigendom

1. Nedflex Payrolling B.V. zal de werknemer op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de werknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever. Indien Nedflex Payrolling B.V. in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de werknemer of anderszins kosten dient te maken, is de opdrachtgever een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Nedflex Payrolling B.V.
2. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de werknemer aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen terzake van de in lid 1 bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert Nedflex Payrolling B.V. over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Nedflex Payrolling B.V.
3. Nedflex Payrolling B.V. is jegens de opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de werknemer verbeurt of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van het feit dat de werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel als gevolg van het feit dat de werknemer ter zake met Nedflex Payrolling B.V. en/of opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt.

Artikel 22: Geheimhouding

1. Nedflex Payrolling B.V. en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voorzover – verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Nedflex Payrolling B.V. zal op verzoek van de opdrachtgever de werknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust. Indien Nedflex Payrolling B.V. een geheimhoudingsbeding is overeengekomen met de werknemer, is Nedflex Payrolling B.V. niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de werknemer.
3. Het staat de opdrachtgever vrij om de werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Nedflex Payrolling B.V. over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de terzake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Nedflex Payrolling B.V. Nedflex Payrolling B.V. is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de werknemer.

Artikel 23: Medezeggenschap

1. De opdrachtgever is gehouden om de werknemer die lid is van de ondernemingsraad van Nedflex Payrolling B.V. of van de ondernemingsraad van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
2. Indien de werknemer medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de werknemer onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 24: Geschillen

1. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter te Haarlem, tenzij het geschil behoort tot de competentie van de rechtbank, sector kanton.
2. Op deze algemene voorwaarden, alsmede op alle aanbidding, opdrachten en overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 25: Slotbepaling

Indien één of meer bepalingen van deze algemene voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht en de algemene voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.