

Algemene Voorwaarden Payroll Company Holding B.V. cs

Artikel 1 Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Payroll Company: Payroll Company Holding B.V. cs
2. Werknemer: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van Payroll Company werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder leiding en toezicht van een opdrachtgever;
3. Een opdracht: de overeenkomst van opdracht (Algemene Voorwaarden en inleenbevestiging), tussen Payroll Company en opdrachtgever, krachtens welke door een werknemer werkzaamheden worden verricht.

Artikel 2 Voorwaarden van overeenkomst

1. Payroll Company verplicht zich tot vertrouwelijke behandelingen en tot geheimhouding jegens derden van alle gegevens en informatie, welke haar omtrent de organisatie en bedrijfsvoering van opdrachtgever worden toevertrouwd.
2. Payroll Company draagt er zorg voor, dat de aan opdrachtgever ter beschikking gestelde werknemer;
 - kennis hebben van het feit, dat zij zich in elk opzicht dienen te houden aan voorschriften en instructies van opdrachtgever met betrekking tot de te verrichten werkzaamheden alsmede het verblijf binnen de onderneming (waarbij heeft te gelden dat de opdrachtgever verantwoordelijk is voor het aan de werknemer ter beschikking stellen van bedoelde voorschriften en/of instructies);
 - bij verhindering van de te verrichten arbeid wegens ziekte, daarvan tijdig, dat wil zeggen voordat de werkzaamheden normaliter zouden aanvangen, mededeling doen aan zowel opdrachtgever als ook aan Payroll Company;
 - in alle gevallen van verhindering daarvan zo vroeg mogelijk mededeling doen en, voor zover dit redelijkerwijs verlangd kan worden, overleg plegen met opdrachtgever
 - separaat bevestigd wordt middels een inleenovereenkomst.
3. De tarieven zoals genoemd in de inleenbevestiging, zijn exclusief BTW en gebaseerd op het brutoloon van de werknemer. De tarieven blijven van toepassing totdat wijzigingen, verstrekt door het UWV en/of branche-organisatie, een aanpassing noodzakelijk maken. Tevens zullen tariefaanpassingen door wettelijke en/of sociale maatregelen doorgevoerd worden.
4. Payroll Company zal opdrachtgever per week factureren middels een gespecificeerde factuur.
5. Opdrachtgever zal Payroll Company machtigen voor het automatisch incasseren van de factuurbedragen.

Artikel 3 Tarieven

Het tarief, dat voor opdrachtgever is samengesteld, omvat de navolgende componenten:

1. Uurloon werknemer; de inschaling van werknemers geschiedt op basis van de door u verstrekte salarisindicaties, de functie en de van toepassing zijnde CAO.
2. Reserveringen; werknemers hebben recht op vakantiedagen, kort verzuim, feestdagen alsmede vakantiegeld. Hiervoor bouwen zij reserveringen op.
3. Sociale lasten werkgeversdeel; deze worden door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het UWV en de Belastingdienst vastgesteld. Voor de ziektegeduitkeringen geldt de zogenaamde vangnetconstructie. Daarnaast heeft Payroll Company een aanvullende ziektegeduldverzekering afgesloten.
4. CAO-verplichtingen; vanuit de CAO voor werknemers zijn er verplichtingen voor onze uitzendorganisatie opgenomen met betrekking tot scholing en pensioenbijdrage.
5. Diversen; toeslagen voor overwerk, ploegendienst en/of onregelmatige diensten worden gehanteerd conform de door opdrachtgever aangeleverde percentages en of de betreffende CAO.
Reiskosten worden doorgefactureerd op basis van de maximaal fiscaal toegestane norm.

Artikel 4 Toepasselijkheid

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle, al dan niet schriftelijk vastgelegde offertes van, en opdrachten aan, en overeenkomsten met Payroll Company.
2. Tenzij tussen Payroll Company en opdrachtgever schriftelijk anders is overeengekomen, zijn de bepalingen van deze Algemene Voorwaarden ook van toepassing op elke offerte, of opdracht die voortvloeit uit een eerdere opdracht waarop deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn verklaard.
3. Eventuele algemene voorwaarden van opdrachtgever zijn niet van toepassing, tenzij deze uitdrukkelijk schriftelijk door Payroll Company zijn aanvaard.

Artikel 5 Offertes

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

Artikel 6 Totstandkoming van de opdracht

1. De opdracht wordt verstrekt voor de overeengekomen duur. De opdracht eindigt van rechtswege door het enkele verstrijken van de overeengekomen duur of zoveel eerder als deze wordt beëindigd ingevolge art. 21.
2. De opdrachtgever is verplicht om uiterlijk één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden de inschrijving te melden bij Payroll Company. Indien dit niet gebeurt is de opdrachtgever aansprakelijk voor alle gevolgen die het niet melden van de werknemer met zich mee kan brengen.

Artikel 7 Selectie

1. De opdrachtgever wijst de te werk te stellen werknemer aan. Bij de selectie van kandidaten neemt opdrachtgever de nodige zorgvuldigheid in acht.
2. De opdrachtgever dient de identiteit van de werknemer te controleren d.m.v. controle van het legitimatiebewijs van de werknemer. Opdrachtgever dient er zeker van te zijn dat de werknemer daadwerkelijk diegene is wie hij zegt te zijn en waarvan Payroll Company een kopie van het legitimatiebewijs heeft. Opdrachtgever gaat ermee akkoord dat Payroll Company én een eventuele certificatie-instelling steekproefsgewijs kán controleren of dit door de opdrachtgever daadwerkelijk wordt uitgevoerd.
3. Payroll Company is niet verplicht om met een door opdrachtgever aangewezen werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan.
4. Payroll Company aanvaardt geen aansprakelijkheid indien de werknemer niet aan de verwachtingen voldoet of voor de wijze waarop de werknemer zijn werkzaamheden ten behoeve van de opdrachtgever uitvoert.

Artikel 8 Arbeidstijd; overwerk

1. Payroll Company is niet aansprakelijk voor het overtreden van de op de arbeidstijd toepasselijke regelgeving.
2. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de overeengekomen arbeidsduur/of –tijd per dag.
3. Alle kosten voor Payroll Company die verband houden met overwerk komen voor rekening van opdrachtgever.

Artikel 9 Aansprakelijkheid

1. (Eind)opdrachtgever is aansprakelijk voor alle schade aan goederen van Payroll Company, de werknemer en derden ontstaan door handelen of nalaten van de werknemer dat enig verband houdt met de door hem verrichte werkzaamheden voor opdrachtgever.
2. Opdrachtgever zal Payroll Company voor alle schadevorderingen van derden vrijwaren.
3. Onverminderd het voorgaande is Payroll Company niet aansprakelijk voor gevolgschade door opdrachtgever geleden, zoals schade bestaande uit gedeerde winst of verminderde opbrengst.
4. Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een volledige aansprakelijkheids- en schadeverzekering voor alle onder lid 1 tot en met 3 bedoelde schade.

Artikel 10 Veiligheid

1. De opdrachtgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden evenals voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Indien de aard van de arbeid en/of de omstandigheden waaronder deze wordt verricht zulks vereisen, verstrekt de opdrachtgever persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer.
2. Opdrachtgever zal voor de aanvang van de arbeid zowel aan Payroll Company als aan de werknemer informatie verstrekken over de van de werknemer verlangde beroepskwalificatie(s) alsmede over de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats.
Indien de werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal opdrachtgever ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een rapport wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval zodanig wordt vastgelegd, dat daaruit met een redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende voorzorgsmaatregelen waren genomen.
3. De opdrachtgever is ten opzichte van Payroll Company aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt.
4. Indien de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de opdrachtgever in overeenstemming met artikel 6:108 BW ten opzichte van de in dat artikel bedoelde personen en ten opzichte van Payroll Company gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen.
5. De opdrachtgever zal Payroll Company te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, ten opzichte van Payroll Company ingesteld wegens het niet nakomen door de opdrachtgever van de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen en verleent Payroll Company de bevoegdheid haar aanspraken terzake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens Payroll Company tegen de opdrachtgever geldend te maken.

6. De opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld dit artikel.
7. Payroll Company gaat er van uit dat de opdrachtgever over een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) van de specifieke kenmerken van de door de werknemer in te nemen arbeidsplaats en dat deze ter inzage ligt voor werknemer en Payroll Company.

Artikel 11 Facturen

1. Payroll Company stelt haar factuur met betrekking tot de werknemer die een **vast** aantal uren werkt, vast op basis van het gewerkte aantal uren met een minimum van het met opdrachtgever overeengekomen aantal uren.
2. Payroll Company stelt haar factuur met betrekking tot werknemers met een **variabel** aantal uren, vast aan de hand van de door opdrachtgever voor akkoord getekende tijdverantwoordingsformulieren.
3. Deze tijdverantwoordingsformulieren zijn na ondertekening door opdrachtgever voor hem bindend.
4. Opdrachtgever is gehouden er op toe te zien dat de tijdverantwoordingsformulieren tijdig worden ingevuld, dat daarop de juiste gegevens duidelijk en volledig zijn ingevuld en dat deze voorzien van handtekening en (indien aanwezig) firmastempel van opdrachtgever aan Payroll Company verzonden worden.
5. Bij verschil tussen het bij Payroll Company ingeleverde tijdverantwoordingsformulier en het door opdrachtgever behouden afschrift, is het bij Payroll Company ingeleverde tijdverantwoordingsformulier bepalend voor de afrekening en geldt dit als volledig bewijs, behoudens tegenbewijs door opdrachtgever.
6. Indien opdrachtgever tekortschiet in de nakoming van zijn hiervóór omschreven verplichtingen, is Payroll Company gerechtigd de gewerkte tijd naar redelijkheid te schatten.
7. Payroll Company is gerechtigd de uren van de werknemers wekelijks te factureren.

Artikel 12 Korte oproep

Indien de werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de arbeid, maar door opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen, is opdrachtgever tenminste gehouden aan Payroll Company te betalen het opdrachttarief berekend over drie gewerkte uren, onverminderd de overige verplichtingen van opdrachtgever jegens Payroll Company.

Artikel 13 Betaling

1. Opdrachtgever tekent een incassomachtiging waarmee Payroll Company de facturen direct automatisch incasseert.
2. Opdrachtgever dient de factuur aanstonds te controleren. Reclames inzake (de hoogte van) de factuur dienen binnen 8 dagen na dagtekening van de factuur schriftelijk aan Payroll Company te worden kenbaar gemaakt. Een reclame schort de betalingsverplichting niet op.
3. Uitsluitend betalingen aan Payroll Company zelf dan wel aan een rechtspersoon die door Payroll Company tot incassering van de in lid 1 of 7 van dit artikel bedoelde bedragen ten behoeve van haar gemachtigd is, werken bevrijdend. Betalingen aan werknemer of het verstrekken van voorschotten aan werknemer zijn niet toegestaan en onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddeging of schuldvergelijking.
4. Indien een factuur van Payroll Company niet binnen de in lid 1 van dit artikel bedoelde termijn is voldaan door tekortkoming van de opdrachtgever, is opdrachtgever na ommekomst van die termijn en ook zonder ingebrekestelling of aanmaning over het openstaande bedrag een rente verschuldigd van 1% per kalendermaand of indien hoger, de wettelijke rente voor handelsovereenkomsten ingevolge art 6:119a BW. Een gedeelte van een kalendermaand geldt in dit verband als een hele kalendermaand.
5. De in het bezit van Payroll Company zijnde kopie van de door Payroll Company aan opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en van de dag waarop de renteberekening aanvangt.
6. Payroll Company besteed haar debiteurenbeheer uit aan een extern incassokantoor zodra de automatische incasso om wat voor reden dan ook word gestorneerd of een betaling om wat voor reden dan ook niet tijdig word bijgeboekt op de rekening van Payroll Company.
7. Zodra een factuur geheel of gedeeltelijk onbetaald is gebleven, is Payroll Company gerechtigd de opdracht onmiddellijk te beëindigen. Opdrachtgever verplicht zich in dat geval de arbeidsovereenkomst van de werknemer per het verstrijken van de betalingstermijn over te nemen onder gelijkblijvende voorwaarden.
8. Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte – door wie ook verleend – komen geheel voor rekening van opdrachtgever.
9. De vergoeding van buitenrechtelijke kosten worden gefixeerd op 20% van de verschuldigde hoofdsom. Payroll Company kan deze kosten zonder enig nader bewijs in rekening brengen zodra Payroll Company de vordering ter incasso uit handen heeft gegeven.
10. Het voorgaande laat onverlet het recht van Payroll Company om, indien hetgeen op basis van genoemde percentages is berekend niet kostendekkend is, de meerkosten in rekening te brengen.

Artikel 14 Rechtstreekse arbeidsverhouding

1. Opdrachtgever mag met een werknemer een arbeidsovereenkomst aangaan, doch niet eerder dan nadat zowel opdrachtgever de opdracht rechtsgeldig met inachtneming van de opzeggeregelingen in deze Algemene Voorwaarden heeft beëindigd, alsook de werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Payroll Company rechtsgeldig heeft beëindigd.
2. De beëindiging van een opdracht kan niet met terugwerkende kracht plaatsvinden.
3. Het in dit artikel bepaalde laat onverlet dat een opdracht voortduurt zolang zij niet schriftelijk is beëindigd met inachtneming van het in deze Algemene Voorwaarden bepaalde.

Artikel 15 Tewerkstelling en wederuitzending

1. Het is opdrachtgever verboden een werknemer buiten Nederland te werk te stellen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Payroll Company.
2. Het verzoek om toestemming dient in ieder geval in te houden de vermelding van de plaats, de aard en de geschatte duur van de werkzaamheden.
3. Opdrachtgever dient de werknemer onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren, zodra Payroll Company haar toestemming intrekt.
4. Het is opdrachtgever niet toegestaan een werknemer zelf ter beschikking te stellen aan een derde, tenzij Payroll Company daartoe schriftelijk toestemming heeft gegeven. In dit verband wordt onder "derde" mede verstaan een (rechts-) persoon zoals bedoeld in art. 2:24a en b BW.

Artikel 16 Functiewijziging en beloning

1. Indien blijkt dat de functieomschrijving niet overeenstemt met de feitelijke functie danwel de beloning van de werknemer niet overeenstemt met het gewicht van de functie en/of de toepasselijke CAO zal opdrachtgever Payroll Company daarvan onmiddellijk in kennis stellen vergezeld van een voorstel tot aanpassing van de functiebeschrijving en/of de beloning.
2. Payroll Company is niet gehouden in te stemmen met een functiewijziging en kan verlangen dat de feitelijke functie in overeenstemming wordt gebracht met de bij de aanvang van de opdracht overeengekomen functie danwel anderszins wordt aangepast.
3. Indien de omstandigheden genoemd in lid 1 leiden tot verhoging van de beloning van de werknemer dan zal Payroll Company de daarmee gemoeide meerkosten aan opdrachtgever doorbelasten en is de opdrachtgever gehouden deze te voldoen. Dit geldt ook indien de werknemer met recht stelt een te lage beloning te hebben ontvangen en Payroll Company al dan niet achteraf gehouden is alsnog een hogere beloning toe te kennen.
4. Payroll Company is gerechtigd eigener beweging op voorstel van de werknemer diens beloning te verhogen, in het geval van een wettelijke loonsverhoging of wijziging in de betreffende CAO, indien daartoe in de aard van zijn functie of de omstandigheden waaronder hij zijn functie uitoefent aanleiding bestaat. De daarmee gemoeide meerkosten zal Payroll Company aan opdrachtgever doorbelasten.

Artikel 17 Verhoging van het tarief

Het staat Payroll Company vrij het opdrachttarief met genoemde verhogingen te vermeerderen, indien en voorzover de beloning van de werknemer wordt verhoogd door indexering, leeftijd - en/of dienstjarentoeslag of de loonkosten stijgen als gevolg van een wijziging in wettelijke bepalingen of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift of voor zover anderszins overeengekomen, en/of wijziging in arbeidsvoorwaarden van de werknemer anderszins tot hogere kosten voor Payroll Company leiden, en/of het werkgeversaandeel in premies ingevolge sociale verzekeringswetten of andere door Payroll Company te betalen premies en pensioenpremies, of ter dekking van voorheen onder sociale verzekeringswetten gedekte risico's gesloten verzekeringen, worden verhoogd, en/of verhoging van de kosten voor Payroll Company plaatsvindt door wijziging van sociale lasten en/of fiscale wetgeving.

Artikel 18 Overmacht

1. Indien Payroll Company haar verplichtingen uit de opdracht niet kan nakomen door overmacht is zij niet gehouden enige schade te vergoeden. Als overmacht worden in elk geval aangemerkt:
 - a) arbeidsongeschiktheid of overlijden van de werknemer;
 - b) verstoorde arbeidsrelatie, ook indien deze is ontstaan door toedoen van de werknemer of Payroll Company;
 - c) vakantie of verlof van de werknemer;
 - d) beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer;
 - e) staking, onwerkbaar weer, molest.
2. Payroll Company zal in deze gevallen op verzoek van de opdrachtgever trachten voor vervanging zorg te dragen, doch is daartoe niet gehouden.
3. Bij vervanging blijven de verplichtingen van de opdrachtgever uit de opdracht betreffende de eerdere werknemer onverkort van kracht, behoudens in zoverre partijen daar uitdrukkelijk schriftelijk van afwijken.

Artikel 19 Voorkoming van ontoelaatbare discriminatie

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

Artikel 20 Algemene bepalingen

1. Payroll Company is jegens opdrachtgever gerechtigd al datgene te doen of na te laten waartoe Payroll Company door of in verband met enig voorschrift van de overheid of daarmee gelijk te stellen orgaan verplicht is, ook indien deze verplichting niet ook op opdrachtgever rust.
2. Bij verschil van inzicht over de uitleg van de opdracht en/of de voorwaarden daarvan, zullen partijen trachten in goed overleg tot een oplossing te komen.
3. De partij die er van afziet naleving te verlangen van enige bepalingen van de opdracht of van deze Algemene Voorwaarden behoudt niettemin het recht om alsnog volledige nakoming door de andere partij te eisen.
4. Wijzigingen in of aanvullingen op de opdracht, zijn slechts dan bindend, indien deze schriftelijk tussen Payroll Company en opdrachtgever zijn overeengekomen.
5. Payroll Company zal zich met inachtneming van al hetgeen is vermeld in deze Algemene Voorwaarden inspannen om opdrachtgever naar haar beste vermogen van dienst te zijn.
6. Indien enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden over vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepalingen in acht zal worden genomen.

Artikel 21 Beëindiging en ontbinding

1. Opdrachtgever zal na beëindiging van de opdracht de betrokken werknemer niet meer toelaten tot zijn onderneming, tenzij dit geschiedt na verkregen toestemming van Payroll Company, of op basis van een rechtsgeldig gesloten arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en de gewezen werknemer, met inachtneming van het bepaalde in art. 14 lid 1.
2. Indien opdrachtgever de opdracht bij fase B en C tussentijds wenst te beëindigen, zal deze beëindiging pas kunnen ingaan per de datum waarop de werknemer elders in dienst treedt danwel per de datum waarop Payroll Company voor de werknemer elders werk heeft gevonden, dan wel nadat de arbeidsovereenkomst op rechtmatige en rechtsgeldige wijze is beëindigd.
3. Opzegging dient middels aangetekend schrijven te geschieden.
4. Indien een werknemer in fase A als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht, zal de overeenkomst van inlening voor deze specifieke werknemer eindigen en de arbeidsovereenkomst met deze werknemer zal ook van rechtswege eindigen.
5. In aanvulling op het bepaalde in artikel 9 van deze Algemene Voorwaarden zal Payroll Company de overeengekomen uren vermenigvuldigt met het vastgestelde tarief onverkort doorfactureren, indien door buiten Payroll Company gelegen oorzaken (onwerkbaar weer, staking en/of uitsluiting, etc.) bij opdrachtgever geen of minder werk beschikbaar is.
6. Indien een partij in ernstige mate en langdurig in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de overeenkomst te voldoen, is de partij gerechtigd de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas kunnen plaatsvinden nadat de ingebreke gestelde partij schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren.
7. Voorts is elke partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning is vereist, buiten rechte de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden indien:
 - a) de andere partij (voorlopig) surséance van betaling aanvraagt of wordt verleend;
 - b) de andere partij in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c) de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d) de andere partij zijn onderneming staakt;
 - e) buiten toedoen van deze partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij executoriaal beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de overeenkomst na te komen.
8. Indien de opdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de overeenkomst had ontvangen, kan hij de overeenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte dat door of namens Payroll Company nog niet is uitgevoerd.
9. Bedragen die Payroll Company vóór de ontbinding aan opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de overeenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

10. Bij beëindiging of ontbinding van de overeenkomst zal Payroll Company aan de opdrachtgever de kosten van de eindafrekening met de werknemer in rekening brengen voorzover die kosten niet reeds zijn verdisconteerd in het in rekening gebrachte tarief.
11. Indien de opdrachtgever na deswege in gebreke te zijn gesteld, enige verplichting voortvloeiende uit de overeenkomst niet, volledig of niet tijdig nakomt, is Payroll Company gerechtigd haar verplichtingen jegens opdrachtgever op te schorten, zonder tot enige schadevergoeding jegens de opdrachtgever gehouden te zijn. Hiertoe is Payroll Company eveneens gerechtigd in de omstandigheden zoals bedoeld in lid 7.

Artikel 22 Geschillen

1. De rechter in de vestigingsplaats van Payroll Company is bij uitsluiting bevoegd van geschillen kennis te nemen, tenzij de kantonrechter bevoegd is. Niettemin heeft Payroll Company het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.
2. Partijen zullen eerst een beroep op de rechter doen nadat zij zich tot het uiterste hebben ingespannen een geschil in onderling overleg te beslechten.

Artikel 23 Toepasselijk recht

1. Op elke overeenkomst tussen Payroll Company en de opdrachtgever is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 24 Wijziging, uitleg en vindplaats van de voorwaarden

1. Deze voorwaarden zijn gedeponeerd ten kantore van de Kamer van Koophandel te Emmen.
2. Ingeval van uitleg van de inhoud en strekking van deze Algemene Voorwaarden, is de Nederlandse tekst daarvan steeds bepalend.
3. Van toepassing is steeds de laatst gedeponeerde versie c.q. de versie zoals die gold ten tijde van het totstandkomen van de overeenkomst.