

algemene voorwaarden

payrolling.

per 1 augustus 2022



randstad

human forward.

inhoud.

artikel 1:	werkings sfeer	4
artikel 2:	definities	4
artikel 3:	aanmelden van de payrollmedewerker en werkprocedure	6
artikel 4:	aangaan, duur en einde opdracht	6
artikel 5:	nakoming opdracht	8
artikel 6:	arbeidsomvang en werktijden payrollmedewerkers	8
artikel 7:	beloning payrollmedewerkers	9
artikel 8:	goede uitoefening van leiding en toezicht payrollmedewerkers	10
artikel 9:	arbeidsomstandigheden payrollmedewerkers	11
artikel 10:	tarieven	12
artikel 11:	tijdverantwoording	13
artikel 12:	indienstneming payrollmedewerker door opdrachtgever	13
artikel 13:	verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	14
artikel 14:	facturatie en betaling	14
artikel 15:	aansprakelijkheid van Randstad	16
artikel 16:	verzekering	16
artikel 17:	intellectuele eigendom	16
artikel 18:	geheimhouding	17
artikel 19:	verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever	17
artikel 20:	voorkoming van discriminatie	18
artikel 21:	medezeggenschap	18
artikel 22:	privacy	18
artikel 23:	gebruik ICT-middelen	19
artikel 24:	werking en beschikbaarheid ICT-middelen	20
artikel 25:	beveiliging	21
artikel 26:	ICT-middelen en informatie	22
artikel 27:	voorgeschreven ICT middelen of diensten van leverancier van opdrachtgever	22
artikel 28:	economische sancties	23
artikel 29:	toepasselijk recht en forumkeuze	23
artikel 30:	slotbepaling	23

artikel 1: werkingssfeer

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten tussen Randstad en de opdrachtgever betreffende payroll dienstverlening.
2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door Randstad uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk door Randstad bevestigd of schriftelijk met Randstad overeengekomen. Dergelijke afwijkende afspraken gelden uitsluitend voor de opdracht(en) of overige overeenkomst(en), waarop zij van toepassing zijn verklaard.

artikel 2: definities

- **aanbiedingen:** alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming van opdrachten of overige (raam)overeenkomsten, waaronder voorstellen, offertes en prijsopgaven.
- **arbeidsovereenkomst:** een payrollovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:692 BW.
- **arbeidsvoorwaardenregeling:** de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in art. 8a, lid 1 en 2 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Toelichting: de payrollmedewerker heeft op grond van deze artikelen recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de medewerker werkzaam in een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Dit geldt ook voor de zogeheten 'ketentelling' die van toepassing is bij de opdrachtgever. Indien de opdrachtgever geen medewerkers in dienst heeft in een gelijke/gelijkwaardige functie als de payrollmedewerker dan heeft de payrollmedewerker recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor medewerkers werkzaam in gelijke/gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de opdrachtgever werkzaam is. In de meeste gevallen komt het voorgaande er op neer dat de bij de opdrachtgever van toepassing zijnde (bedrijfstaking- of bedrijfs)cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling op gelijke wijze van toepassing is op de payrollmedewerker. Indien er geen medewerkers met een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst zijn van de opdrachtgever zullen de opdrachtgever en Randstad samen afstemmen welke cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling uit de sector van toepassing is. De payrollmedewerker heeft tevens recht op een 'adequaat pensioen' zoals bedoeld in art. 8a lid 5 en 6 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs indien de medewerkers werkzaam in een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever of medewerkers werkzaam in gelijke/gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de opdrachtgever werkzaam is (indien deze zelf geen medewerkers werkzaam in een gelijke/gelijkwaardige functie in dienst heeft) ook recht hebben op een pensioenregeling.
- **dienst(en):** de dienstverlening van Randstad gericht op de terbeschikkingstelling van payrollmedewerkers en de daarmee samenhangende dienstverlening.
- **economische sancties:** alle sanctionerende en/of economische maatregelen die voorkomen in wet- en regelgeving, verdragen en embargo's en andere besluiten van instanties die relevant zijn voor Nederland, waaronder de Europese Unie en de Verenigde Naties.
- **geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden:** de werktijden als bedoeld in artikel 7:655 lid 6 sub i 2° BW;
- **geheel of grotendeels voorspelbare werktijden:** de werktijden als bedoeld in artikel 7:655 lid 6 sub i 1° BW;
- **ICT-middelen:** door Randstad bij de dienstverlening gebruikte technologische hulpmiddelen waartoe de opdrachtgever in het kader van de diensten direct of indirect toegang wordt gegeven, zoals (interactieve) websites, internetportal(s), computersystemen, tijdregistratiesystemen, software, koppelingen (application interfaces), applicaties (apps) en e-mail.
- **internet portal:** de niet openbare (gedeelten van de) websites van Randstad, voor zover toegankelijk voor opdrachtgevers in het kader van (de uitvoering van) een of meerdere diensten.

- **opdracht:** de overeenkomst tussen de opdrachtgever en Randstad op grond waarvan Randstad op verzoek van de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst aangaat met een payrollmedewerker die vervolgens door Randstad exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten tegen betaling van het tarief.
- **opdracht voor bepaalde tijd:** de opdracht waarbij met de payrollmedewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan.
- **opdracht voor onbepaalde tijd:** de opdracht waarbij met de payrollmedewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.
- **opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon met wie Randstad een opdracht of overige overeenkomst aangaat dan wel aan wie Randstad een aanbieding doet.
- **oproep:** de oproep van de payrollmedewerker voor het verrichten van werkzaamheden bij de opdrachtgever. Toelichting: Elke oproep en de eventuele intrekking/wijziging daarvan dient schriftelijk of digitaal te worden gedaan (bewijs terzake dient 5 jaar door opdrachtgever bewaard te worden). De oproep dient de dagen en tijdstippen waarop de payrollmedewerker moet komen werken te vermelden. De oproep dient in beginsel steeds minimaal 4 dagen (of een kortere termijn indien dat is bepaald in de bij de opdrachtgever geldende bedrijfs- of bedrijfstak-cao) voor aanvang van de werkzaamheden te geschieden. Bij een oproep korter van tevoren kan de payrollmedewerker niet worden verplicht te komen werken. Dit geldt ook voor gewijzigde oproepen. Wordt de oproep korter dan 4 dagen (of de hiervoor bedoelde kortere termijn) van tevoren (deels) ingetrokken of gewijzigd dan heeft de payrollmedewerker recht op het loon dat hij/zij zou hebben ontvangen als hij conform de oproep zou hebben gewerkt.
- **oproepovereenkomst:** een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a BW.
- **payrollmedewerker:** iedere door de opdrachtgever geworven en geselecteerde natuurlijke persoon, die door Randstad exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever, teneinde - op basis van een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW - werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van die opdrachtgever of een door hem met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde. Omwille van de leesbaarheid wordt in deze voorwaarden telkens geschreven: 'payrollmedewerker', 'hij' en 'hem'. Hiermee wordt ook de 'payrollmedewerkster', 'zij' en 'haar' bedoeld.
- **referentiedagen en -tijden:** de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten, zoals bedoeld in artikel 7:655 lid 6 sub i 2° BW.
- **samenhangende dienstverlening:** dienstverlening die ondersteunend is aan of samenhangt met de dienstverlening van Randstad op het gebied van de terbeschikkingstelling van payrollmedewerkers en - doorgaans in combinatie met voornoemde dienst, maar ook als zelfstandige opdracht - wordt uitgevoerd. Hieronder wordt bijvoorbeeld verstaan: het beschikbaar stellen van ICT-middelen, het verstrekken van managementinformatie.
- **schriftelijk:** op schrift gesteld of door middel van (een) elektronische bericht(en), bijvoorbeeld via e-mail of de internetportals, uitgewisseld.
- **tarief:** het door de opdrachtgever aan Randstad verschuldigde tarief voor de op grond van de opdracht verrichte of te verrichten dienst, exclusief BTW.
- **terbeschikkingstelling:** het ter beschikking stellen van payrollmedewerkers om krachtens een opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de opdrachtgever of een door deze met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde.
- **randstad:** Randstad Payroll Solutions bv of Randstad Payroll Publiek bv.
- **sanctielijsten:** overzichten van bedrijven, instellingen en personen die het onderwerp zijn van economische sancties.
- **verplichte scholing:** scholing die noodzakelijk is om de overeengekomen functie te kunnen (blijven) uitoefenen, zoals bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW.
- **vertrouwelijke informatie:** als zodanig door de verstreckende partij aangemerkte informatie en informatie waarvan de ontvanger wist of redelijkerwijs had behoren te weten dat deze van vertrouwelijke aard is.

artikel 3: aanmelden van de payrollmedewerker en werkprocedure

1. De opdrachtgever meldt de payrollmedewerker aan bij Randstad door middel van het correct door hem en de payrollmedewerker ingevulde (digitale) opgaveformulier van Randstad. Het volledig en correct door payrollmedewerker en opdrachtgever ingevulde opgaveformulier dient uiterlijk 5 werkdagen voordat de payrollmedewerker start door Opdrachtnemer te zijn ontvangen.
2. Randstad behoudt zich het recht voor een opgaveformulier niet in behandeling te nemen (en dus geen arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker aan te gaan). Met het invullen en verzenden van het opgaveformulier ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen de payrollmedewerker en Randstad. De arbeidsovereenkomst komt pas tot stand nadat Randstad dit schriftelijk bevestigd heeft door middel van de bevestiging van opdracht.
3. De opdrachtgever zorgt ervoor dat Randstad voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker bij de opdrachtgever. Verstrek de opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de payrollmedewerker, dan zal de opdrachtgever alle door Randstad geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Randstad vergoeden.
4. Voorafgaand aan de aanmelding dient de opdrachtgever overeenkomstig het bepaalde in artikel 19 van deze voorwaarden het originele identiteitsbewijs van de payrollmedewerker te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van de payrollmedewerker gecontroleerd te worden.
5. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van payrollmedewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de Opdrachtgever gestelde eisen.

artikel 4: aangaan, duur en einde opdracht

1. De opdracht of overige overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan of door Randstad schriftelijk bevestigd. De opdracht is daarmee definitief, tenzij de opdrachtgever per omgaande en uiterlijk binnen 5 kalenderdagen na datum van de bevestiging schriftelijk aan Randstad meldt dat de bevestiging een onjuiste weergave bevat van hetgeen is overeengekomen.
2. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen worden uitsluitend opdrachten voor bepaalde tijd aangegaan.
3. 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. De opdracht voor bepaalde tijd is niet tussentijds opzegbaar tenzij de payrollmedewerker nog in zijn proeftijd zit. In dat geval kan de opdracht worden opgezegd met inachtneming van een werkdag en uiterlijk vóór het einde van de proeftijd.
4. De opdrachtgever zal Randstad uiterlijk 5 weken voor het einde van de opdracht voor bepaalde tijd, of uiterlijk 3 werkdagen nadat Randstad de opdrachtgever hierom gevraagd heeft laten weten of en zo ja, voor welke duur en onder welke overige voorwaarden hij de opdracht wil verlengen.
5. Indien de opdrachtgever en Randstad zijn overeengekomen dat er wel opdrachten voor onbepaalde tijd kunnen worden aangegaan, leggen zij de afspraken waaronder opdrachten voor onbepaalde tijd kunnen worden opgezegd schriftelijk vast. Indien er geen schriftelijke afspraken zijn gemaakt en er is wel sprake van een opdracht voor onbepaalde tijd dan geldt het volgende:
 - a. Indien de opdrachtgever een opdracht voor onbepaalde tijd wil opzeggen vanwege het feit dat er onvoldoende werk is ('bedrijfseconomische omstandigheden'), is de opdrachtgever uitsluitend gerechtigd die opdracht op te zeggen (met inachtneming van de in lid e van dit artikel genoemde opzegtermijn) indien de opdrachtgever, naar het oordeel van Randstad, afdoende heeft kunnen aantonen dat de opdrachtgever

genoodzaakt is de opdracht om bedrijfseconomische redenen (daarbij mede rekening houdend met de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder het ontslagbesluit) op te zeggen. Dit houdt kortgezegd in dat de opdrachtgever dient aan te tonen dat het vervallen van de arbeidsplaats van de betreffende payrollmedewerker noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Tevens dient de voordracht voor ontslag van de desbetreffende payrollmedewerker in overeenstemming te zijn met toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij de opdrachtgever. Dat laatste is alleen niet het geval als voor de opdrachtgever andere regels gelden voor het bepalen van de ontslagvolgorde. In dat geval dient de voordracht voor ontslag in overeenstemming te zijn met die regels.

- b. Indien de opdrachtgever een opdracht voor onbepaalde tijd om andere dan bedrijfseconomische redenen – bijvoorbeeld vanwege disfunctioneren van of een arbeidsconflict met de betreffende payrollmedewerker – wenst op te zeggen, is de opdrachtgever uitsluitend gerechtigd die opdracht op te zeggen (met inachtneming van de in lid e van dit artikel genoemde opzegtermijn) als wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden voor ontslag wegens die reden. De opdrachtgever zal Randstad altijd tijdig bij de kwestie betrekken zodat Randstad haar rol als werkgever goed kan vervullen. Ook zal de opdrachtgever in dat kader alle voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van belang zijnde informatie en documentatie (zoals bijvoorbeeld gespreksverslagen) aan Randstad verstrekken.
 - c. Zolang niet aan de in lid a en b bedoelde (wettelijke) voorwaarden voor ontslag is voldaan blijft de opdracht voortduren totdat Randstad de onderliggende arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker rechtsgeldig kan beëindigen (waaronder ook het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden).
 - d. Indien bij de opdrachtgever een sociaal plan (of iets vergelijkbaars) van toepassing is, zal de opdrachtgever Randstad hier tijdig over informeren. Dit sociaal plan is tevens van toepassing op de payrollmedewerker en eventuele kosten die hieruit voortvloeien voor Randstad zullen bij de opdrachtgever in rekening worden gebracht, e.e.a. met inachtneming van het bepaalde in het vijfde lid van dit artikel.
 - e. Opzegging van opdrachten voor onbepaalde tijd dient altijd schriftelijk te geschieden met inachtneming van de van toepassing zijnde opzegtermijn zoals bedoeld in art. 7:672 BW vermeerderd met een maand.
6. Indien Randstad als gevolg van het eindigen van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding aan de payrollmedewerker is verschuldigd, zal dit niet in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever tenzij tussen partijen is afgesproken dat de transitievergoeding wel in rekening zal worden gebracht omdat het niet in de kostprijs is opgenomen. Indien Randstad aan de payrollmedewerker (een) andere, al dan niet wettelijke, vergoeding(en), zoals bijvoorbeeld een billijke vergoeding of een (ontslag)vergoeding of een herplaatsingstraject op grond van een sociaal plan, is verschuldigd die hoger uitkomt/uitkomen dan de transitievergoeding, zal het meerdere boven de transitievergoeding aan de opdrachtgever in rekening worden gebracht. Eventuele kosten van juridische bijstand die Randstad moet maken zullen eveneens aan de opdrachtgever in rekening worden gebracht.
7. Elke opdracht kan onmiddellijk, zonder enige opzegtermijn, door de andere partij worden opgezegd, indien:
- de andere partij in verzuim is en de tekortkoming van de andere partij de opzegging rechtvaardigt;
 - de andere partij geheel of gedeeltelijk wordt overgenomen en deze overname de opzegging rechtvaardigt;
 - de andere partij geliquideerd is;
 - de andere partij in staat van faillissement is verklaard of hiertoe een verzoek is gedaan; of
 - de andere partij in surseance van betaling verkeert of surseance van betaling heeft aangevraagd.

De partij die op grond van dit artikel opzegt is niet schadeplichtig jegens de andere partij in verband met deze opzegging. Alle vorderingen van Randstad worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.

8. Bepalingen die naar hun aard bedoeld zijn om na het einde van de opdracht voort te duren, zoals de bepalingen met betrekking tot betaling, aansprakelijkheid, intellectuele eigendom, geheimhouding, privacy en toepasselijk recht blijven na het einde van de opdracht van kracht.

artikel 5: nakoming opdracht

1. Randstad is gehouden zich in te spannen om de opdracht en/of overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving. Indien en voor zover Randstad deze verplichting niet nakomt, is Randstad gehouden tot vergoeding van de daaruit rechtstreeks voortvloeiende schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij Randstad en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Randstad.
2. De opdrachtgever verstrekt aan Randstad tijdig alle benodigde informatie en verleent aan Randstad alle redelijkerwijs te verlangen medewerking om Randstad in staat te stellen de opdracht en/of de overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Door Randstad in het kader van de diensten - anders dan in een opdracht(bevestiging), overige overeenkomst of factuur - verstrekte informatie, zoals informatieve presentaties, rapportages, suggesties en tips, zijn uitsluitend ter informatie van de opdrachtgever bedoeld. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend anders dan bij deze voorwaarden bepaald.

artikel 6: arbeidsomvang en werktijden payrollmedewerkers

1. Bij de opdracht worden afspraken gemaakt over de arbeidsomvang en de werktijden of - indien de payrollmedewerker een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden heeft - de referentiedagen en -tijden van de payrollmedewerker. De arbeids-, pauze en rusttijden van de payrollmedewerker zijn gelijk aan de bij opdrachtgever terzake gebruikelijke tijden en uren. De opdrachtgever staat er voor in dat de arbeidsomvang en de arbeids- en rusttijden van de payrollmedewerker voldoen aan de wettelijke vereisten. De opdrachtgever ziet erop toe dat de payrollmedewerker de rechtens toegestane arbeidstijden en de overeengekomen en in de opdracht(bevestiging) vermelde arbeidsomvang, behoudens incidenteel overwerk, niet overschrijdt.
2. Opdrachtgever zal de payrollmedewerker te werk stellen voor de volledige met Randstad overeengekomen arbeidsomvang. Heeft de opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de payrollmedewerker of kan hij de payrollmedewerker niet te werk stellen, dan blijft hij voor de resterende duur van de opdracht onverkort het tarief verschuldigd over de afgesproken arbeidsomvang of - bij gebreke van een duidelijke afspraak - de gebruikelijke arbeidsomvang.
3. De opdrachtgever zal de payrollmedewerker te werk stellen op de overeengekomen en in de opdracht(bevestiging) vermelde werktijden of - indien de payrollmedewerker een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden heeft - binnen de overeengekomen referentiedagen en -tijden.
4. Randstad kan de opdrachtgever te allen tijde voorstellen de bij de opdracht overeengekomen arbeidsomvang en/of werktijden aan te passen, indien dit noodzakelijk is in verband met wet en regelgeving en/of een verzoek van de payrollmedewerker. De opdrachtgever zal dit voorstel niet zonder redelijke grond afwijzen.
5. Indien de payrollmedewerker door doen of nalaten van opdrachtgever aanspraak kan maken op een uitbreiding van de arbeidsomvang, wordt de met opdrachtgever overeengekomen (minimum) arbeidsomvang - zo nodig met terugwerkende kracht - dienovereenkomstig aangepast en is opdrachtgever vanaf dat moment het opdrachtgeverstaref over de aangepaste arbeidsomvang verschuldigd.
6. Indien de payrollmedewerker een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels

onvoorspelbare werktijden heeft, is de opdrachtgever verantwoordelijk voor het - aantoonbaar in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving - namens Randstad - oproepen van de payrollmedewerker. Indien door of op initiatief van opdrachtgever de oproep van een payrollmedewerker met een oproepovereenkomst geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken of gewijzigd binnen 4 dagen (of een in de cao van de opdrachtgever geldende kortere termijn) voor aanvang van de betreffende werkzaamheden is de opdrachtgever aan Randstad het opdrachtgeverstarief verschuldigd over de ingetrokken/gewijzigde uren.

7. Indien de met de payrollmedewerker overeengekomen arbeidsomvang met het oog op het bepaalde in artikel 7:628a BW moeten worden aangepast, dan zal in overleg met de opdrachtgever de overeengekomen arbeidsomvang dienovereenkomstig worden bepaald en is vanaf dat moment het tarief over tenminste deze aangepaste arbeidsomvang verschuldigd, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.
8. De vakantie en het verlof van de payrollmedewerker worden vastgesteld in overleg tussen de opdrachtgever en de payrollmedewerker. Opdrachtgever zal de payrollmedewerker in staat stellen vakantie en verlof op te nemen met inachtneming van de wet en de arbeidsvoorwaardenregeling.
9. De opdrachtgever stelt de payrollmedewerker in de gelegenheid de aan hem op grond van de wet en/of de arbeidsvoorwaardenregeling aangeboden scholing te genieten. De uren die de payrollmedewerker aan deze scholing besteedt zullen als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever. Indien sprake is van verplichte scholing vindt deze scholing zoveel mogelijk plaats onder werktijd.
10. De opdrachtgever stelt de payrollmedewerker in de gelegenheid het werk te onderbreken, indien en voor zover de payrollmedewerker hier aanspraak op kan maken ingevolge het in of krachtens de Arbeidstijdenwet en/of Arbeidsomstandighedenwet bepaalde, bijvoorbeeld om te kolven na bevalling. Indien de payrollmedewerker recht heeft op loon over de uren besteed aan dergelijke werkonderbrekingen, zullen deze uren als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
11. Opdrachtgever zal Randstad bij het aangaan van de opdracht informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen, collectief verplichte vrije dagen en (bijzondere) feestdagen gedurende de looptijd van de opdracht.
12. Indien de omvang van de door de payrollmedewerker te verrichten arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de payrollmedewerker een oproepovereenkomst heeft, en de opdrachtgever de payrollmedewerker niet of minder dan 3 (aaneengesloten) uren per oproep in de gelegenheid stelt om de overeengekomen arbeid te verrichten, is de opdrachtgever aan Randstad per oproep het opdrachtgeverstarief verschuldigd over 3 of zoveel meer uren als de payrollmedewerker gebruikelijk zou hebben gewerkt of mocht verwachten te gaan werken.

artikel 7: beloning payrollmedewerkers

1. De payrollmedewerker heeft op grond van het bepaalde in artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs recht op de arbeidsvoorwaardenregeling zoals die geldt bij de opdrachtgever.
2. In verband met het bepaalde in art. 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs zal de opdrachtgever overeenkomstig artikel 13, lid 5 van deze voorwaarden steeds tijdig (in ieder geval voor aanvang van de opdracht) en volledig Randstad schriftelijk op de hoogte stellen van de inhoud van de arbeidsvoorwaardenregeling. Dit geldt ook voor tussentijdse wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling.
3. Indien de door Randstad van de opdrachtgever ontvangen informatie niet (volledig) juist is, niet tijdig is aangeleverd en/of niet volstaat voor de door de payrollmedewerker uitgeoefende functie, zal de opdrachtgever aan Randstad alsnog op eerste verzoek van Randstad de juiste informatie met betrekking tot de arbeidsvoorwaardenregeling verstrekken. De functie en/of beloning kan tijdens de opdracht worden aangepast, indien de medewerker op die aanpassing in redelijkheid aanspraak heeft met een beroep op wet- en regelgeving, en/of de arbeidsvoorwaardenregeling. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert

Randstad de beloning van de payrollmedewerker én het tarief dienovereenkomstig. De opdrachtgever is dit gecorrigeerde tarief verschuldigd vanaf het moment dat Randstad de gecorrigeerde beloning aan de payrollmedewerker is verschuldigd.

4. Randstad draagt zorg voor de verloning van de payrollmedewerker en de afdracht van verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever zal zonder toestemming van Randstad geen vergoedingen betalen of verstrekkingen doen aan de payrollmedewerker. Indien de opdrachtgever vergoedingen betaalt of verstrekkingen doet aan de payrollmedewerker, draagt de opdrachtgever zorg voor de afdracht van alle over die vergoedingen of verstrekkingen verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever vergoedt aan Randstad alle schade die deze lijdt als gevolg van het feit dat over die vergoedingen en verstrekkingen loonheffingen verschuldigd zijn en vrijwaart Randstad tegen aanspraken van de payrollmedewerker of derden, waaronder de Belastingdienst, ter zake.

artikel 8: goede uitoefening van leiding en toezicht payrollmedewerkers

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de payrollmedewerker bij de uitoefening van leiding en toezicht gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen personeel gehouden is.
2. Omstandigheden die mogelijk invloed hebben op de continuering van de terbeschikkingstelling, dienen zo spoedig mogelijk door de opdrachtgever aan Randstad gemeld te worden.
3. Het is de opdrachtgever zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad niet toegestaan de payrollmedewerker op zijn beurt aan een derde ter beschikking te stellen om onder leiding en toezicht van deze derde of een door deze aan te wijzen derde werkzaamheden te verrichten. Onder een derde wordt mede verstaan een (rechts) persoon, waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
4. Indien Randstad de toestemming als bedoeld in het derde lid verleent gelden hiervoor in ieder geval de volgende voorwaarden:
 - de opdrachtgever bedingt bij de derde dat deze derde de op grond van de opdracht, de overige overeenkomst(en) en deze voorwaarden op de opdrachtgever rustende verplichtingen kent, aanvaardt en nakomt, voor zover de opdrachtgever deze verplichtingen gezien hun aard niet zelf kan nakomen;
 - onverminderd het hiervoor bepaalde blijft de opdrachtgever jegens Randstad aansprakelijk voor nakoming van alle op grond van de opdracht, de overige overeenkomsten en deze algemene voorwaarden op de opdrachtgever rustende verplichtingen;
 - de opdrachtgever is aansprakelijk voor en vrijwaart Randstad ter zake van alle schade, die voortvloeit uit een handelen of nalaten van de derde met betrekking tot (de tewerkstelling van) de payrollmedewerker en/of een handelen of nalaten van de payrollmedewerker;
 - de opdrachtgever komt schriftelijk met de derde overeen dat de derde de payrollmedewerker niet ter beschikking stelt aan een andere derde;
 - de opdrachtgever komt zijn wettelijke verplichtingen als uitlener na met betrekking tot het ter beschikking stellen van payrollmedewerkers.

Randstad is gerechtigd aanvullende voorwaarden te stellen aan haar toestemming.

5. De opdrachtgever kan de payrollmedewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij de opdracht, de voorwaarden en/of de overige overeenkomst bepaalde, indien Randstad en de payrollmedewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
6. De opdrachtgever zal de payrollmedewerker zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad niet te werk stellen buiten Nederland. Randstad zal uitsluitend toestemming voor buitenlandse tewerkstelling verlenen, indien en onder de voorwaarde dat:
 - tewerkstelling in het buitenland is toegestaan;

- wordt voldaan aan de eisen die gelden voor de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland;
- de opdrachtgever Randstad tenminste 14 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden in het buitenland heeft geïnformeerd omtrent de voorgenomen tewerkstelling in het buitenland, zodat Randstad tijdig een A 1-verklaring kan aanvragen en voldoen aan de meldplicht indien dat op grond van de detacheringsrichtlijn (96/71/EG) vereist is;
- de opdrachtgever (mede) ten behoeve van de payrollmedewerker een deugdelijke reisverzekering afsluit, die ook zakelijk verkeer dekt;
- de opdrachtgever in Nederland is gevestigd;
- de werkzaamheden in het buitenland door de payrollmedewerker worden verricht onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever;
- de tewerkstelling niet langer dan 183 kalenderdagen, inclusief niet gewerkte dagen waarop de payrollmedewerker wel in het buitenland verblijft, voortduurt; en
- de payrollmedewerker schriftelijk heeft ingestemd met de tewerkstelling.

Randstad kan nadere voorwaarden aan haar toestemming verbinden.

7. De opdrachtgever kan in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden door de payrollmedewerker bedrijfsmiddelen aan de payrollmedewerker verstrekken. De opdrachtgever zal de payrollmedewerker zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad geen bedrijfsmiddelen, in het bijzonder laptops, mobiele telefoons, smartphones of vervoersmiddelen, verstrekken, waarvan het gebruik door de payrollmedewerker niet beperkt is tot de uitvoering van de werkzaamheden. In geval van het verstrekken van bedrijfsmiddelen door de opdrachtgever aan de payrollmedewerker, zal de opdrachtgever zorgdragen voor een adequate verzekering van de bedrijfsmiddelen en de payrollmedewerker als gebruiker daarvan. Randstad is niet aansprakelijk voor schade die door de payrollmedewerker aan of met het bedrijfsmiddel is veroorzaakt dan wel voortvloeit uit een onjuist of bovenmatig gebruik van het bedrijfsmiddel.
8. De opdrachtgever zal aan de payrollmedewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden, is beschadigd of teniet gegaan.
9. Randstad is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade aan de opdrachtgever, derden of de payrollmedewerker zelf, die voortvloeit uit handelen of nalaten van de payrollmedewerker.
10. De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van derden of de payrollmedewerker jegens Randstad als werkgever van de payrollmedewerker ter zake van de in de leden 7, 8 en 9 van dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door Randstad gemaakte kosten.

artikel 9: arbeidsomstandigheden payrollmedewerkers

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever verstrekt Randstad op grond van artikel 5 lid 5 Arbeidsomstandighedenwet tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de risico's op de werkplek van de payrollmedewerker en van de risico beperkende maatregelen. De opdrachtgever is jegens de payrollmedewerker en Randstad 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. Het in dit lid bepaalde geldt ook voor de thuiswerkplek, indien de payrollmedewerker de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk thuis verricht.
2. Indien de payrollmedewerker schade lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 8 lid 3 bedoelde derde, zal de opdrachtgever Randstad hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen, een schriftelijke

rapportage van het voorval opstellen en aan Randstad verstrekken. Indien wettelijk vereist zal de opdrachtgever bovendien de bevoegde instanties onverwijld van het voorval op de hoogte stellen. In de voornoemde rapportage wordt de toedracht van het voorval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre de schade het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van de schade .

3. De opdrachtgever zal aan de payrollmedewerker alle schade vergoeden die de payrollmedewerker lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever of de in artikel 8 lid 3 bedoelde derde, indien en voor zover opdrachtgever en/of Randstad daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658, artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
4. Indien de payrollmedewerker overlijdt, zal de opdrachtgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek de schade vergoeden aan de in dat artikel bedoelde personen.
5. De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van de payrollmedewerker of de in lid 4 bedoelde personen jegens Randstad als werkgever van de payrollmedewerker ter zake van dit in dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door Randstad gemaakte kosten.

artikel 10: tarieven

1. Het (uur)tarief wordt bepaald door het van toepassing zijnde bruto uurloon van de payrollmedewerker te vermenigvuldigen met de omrekenfactor, vermeerderd met eventuele (onkosten)vergoedingen en/of toeslagen. Voor aanvang van de opdracht maken partijen schriftelijke afspraken over welke beloningselementen van de arbeidsvoorwaardenregeling in de omrekenfactor zijn opgenomen.
2. Het in de opdracht(bevestiging) vermelde uurtarief is het tarief over de normale uren, te weten de uren die tegen 100% van het geldende salaris worden uitbetaald. Indien de payrollmedewerker recht heeft op een toeslag op dit salaris is het tarief evenredig hoger. Het vermelde tarief is exclusief de eventueel door Randstad aan de payrollmedewerker verschuldigde atv, (kosten) vergoedingen, kosten voor verplichte scholing als bedoeld in artikel 6 lid 9 en eventuele overige emolumenten waarop de payrollmedewerker op grond van de arbeidsvoorwaardenregeling recht heeft.
3. Tenzij schriftelijk anders vermeld of overeengekomen, wordt het tarief berekend over de met de payrollmedewerker overeengekomen arbeidsomvang en eventuele meer- of uren. Dit geldt ook als de payrollmedewerker feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht, bijvoorbeeld als gevolg van vakantie, verlof, ziekte of het feit dat er geen werkzaamheden beschikbaar zijn voor de payrollmedewerker.
4. Het door de opdrachtgever aan Randstad verschuldigde bedrag bestaat uit de optelsom van de tarieven over de normale uren, de eventuele toeslaguren, de eventuele atv, (kosten) vergoedingen, kosten voor verplichte scholing als bedoeld in artikel 6 lid 9 en eventuele overige emolumenten waarop de payrollmedewerker op grond van de arbeidsvoorwaardenregeling recht heeft. Over alle in rekening gebrachte bedragen wordt BTW in rekening gebracht.
5. Indien op enig moment tijdens de opdracht de arbeidsvoorwaardenregeling wijzigt stelt Randstad de beloning van de payrollmedewerker en het tarief voor de resterende duur van die opdracht opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie.
6. Randstad is bovendien gerechtigd om de verschuldigde tarieven en (kosten) vergoedingen tijdens de opdracht, voor zover nodig met terugwerkende kracht, aan te passen in geval van en overeenkomstig: • een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijziging van) de arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen; en/of • een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en regelgeving, waaronder begrepen (de uitvoering van) de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift; en/of • een stijging van de (verwachte) kosten in verband met door Randstad te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor ziekteverzuim, inactiviteit

en/of afvloeiing van payrollmedewerkers. Daarnaast is Randstad gerechtigd haar tarieven jaarlijks in week 1 te verhogen op basis van de CBS index CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI 2008 M-N Zakelijke dienstverlening).

7. Iedere aanpassing van het tarief wordt zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt.
8. Aangaande vergoedingen en verstrekkingen aan de payrollmedewerker geldt het volgende:
 - a. de fiscale beoordeling met betrekking tot de vraag of deze vergoedingen en verstrekkingen vrij van loonheffingen kunnen worden betaald aan de payrollmedewerker ligt bij Randstad. Dit kan gevolgen hebben voor de vrije ruimte van de WKR zoals bedoeld in artikel 31a Wet op de Loonbelasting 1964.
 - b. Randstad monitort of op jaarbasis een overschrijding plaatsvindt van de vrije ruimte van de WKR, voor zover betrekking hebbende op de door Randstad aan opdrachtgever ter beschikking gestelde payrollmedewerker(s).
 - c. Indien sprake is van een overschrijding van de vrije ruimte van de WKR, zoals bedoeld in sub b, dan is Randstad in beginsel over het meerdere 80% loonheffing in de vorm van eindheffing verschuldigd. Deze kosten zullen alsdan in rekening gebracht worden aan de opdrachtgever.

artikel 11: tijdverantwoording

1. Randstad zal haar factuur opstellen op basis van een door de opdrachtgever - overeenkomstig lid 2 of op een andere overeengekomen wijze - geaccordeerde tijdverantwoording.
2. Indien geen andere wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, vindt de tijdverantwoording plaats door middel van door Randstad via de internetportal aangeboden urenoverzichten. De opdrachtgever is gehouden de tijdverantwoording - met inachtneming van het in lid 3 en 4 bepaalde uiterlijk op de maandag na afloop van de werkweek waarop de tijdverantwoording betrekking heeft voor 12.00 uur te controleren op juistheid en volledigheid en deze zonodig aan te vullen of te corrigeren. De opdrachtgever wordt geacht een tijdverantwoording te hebben geaccordeerd indien hij een hem via de internetportal aangeboden urenoverzicht niet tijdig heeft gecorrigeerd.
3. Ongeacht de wijze van tijdverantwoording is de opdrachtgever gehouden erop toe te (doen) zien, dat in de tijdverantwoording in ieder geval de volgende gegevens correct en volledig zijn vermeld: de naam van de payrollmedewerker, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de voorwaarden de opdracht(bevestiging) en/ of overige overeenkomst het tarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en - voor zover vermeld - eventuele werkelijk gemaakte onkosten.
4. Indien en voor zover de payrollmedewerker en de opdrachtgever van mening verschillen over de juistheid of volledigheid van de tijdverantwoording, is Randstad gerechtigd de uren, kosten en toeslagen vast te stellen overeenkomstig de opgave van de payrollmedewerker, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat de door hem opgegeven informatie correct is. Indien de opdrachtgever de tijdverantwoording - op andere dan de in lid 2 bedoelde wijze - aanlevert, geeft hij de payrollmedewerker de gelegenheid de tijdverantwoording (tijdig) te controleren.

artikel 12: indienstneming payrollmedewerker door opdrachtgever

1. De opdrachtgever is gerechtigd een arbeidsverhouding aan te gaan met de payrollmedewerker.
2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de payrollmedewerker aan te gaan, brengt Randstad hiervan tijdig schriftelijk op de hoogte alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft. De opdrachtgever is bekend met de wet- en regelgeving op het gebied

van opvolgend werkgeverschap en aanvaardt alle daaruit voortvloeiende verplichtingen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het onderzoek naar en de beoordeling van het arbeidsverleden van de payrollmedewerker. Randstad kan, voor zover de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving dit toelaten, op verzoek van de opdrachtgever informatie over dit arbeidsverleden verschaffen, maar kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid hiervan, mede omdat zij hiervoor afhankelijk is van de payrollmedewerker en de opdrachtgever zelf.

artikel 13: verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

1. Randstad is overeenkomstig artikel 7a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs geregistreerd bij de Kamer van Koophandel als onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt.
2. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de bij hem werkzame payrollmedewerkers gelijke toegang te verlenen tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming (met name kantine-, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten), als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies.
3. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8c van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis te brengen van de aan hem ter beschikking gestelde payrollmedewerkers.
4. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het is Randstad niet toegestaan payrollmedewerkers ter beschikking te stellen aan (het gedeelte van) de onderneming van de opdrachtgever, waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. De opdrachtgever zal Randstad tijdig en volledig informeren over (verwachte) door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder in ieder geval begrepen een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.
5. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht voor de aanvang van de terbeschikkingstelling om Randstad schriftelijk informatie te verschaffen over de arbeidsvoorwaardenregeling zoals bedoeld in de artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

artikel 14: facturatie en betaling

1. Afhankelijk van wat tussen de opdrachtgever en Randstad bij overeenkomst en/of opdracht is overeengekomen, wordt wekelijks, vier-wekelijks of maandelijks gefactureerd en wordt de factuur door middel van een elektronisch bericht aangeboden in een door Randstad te bepalen formaat en opmaak. Indien niets is overeengekomen tussen partijen dan bepaalt Randstad de factureringsfrequentie.
2. Indien de opdrachtgever voor aflevering van de factuur gebruik maakt van een derde waarbij de factuur wordt verzonden aan die derde, geldt dat de opdrachtgever verantwoordelijk is voor een correcte ontvangst van de factuur. Randstad is verantwoordelijk voor een correcte verzending van de factuur. Indien Randstad buiten haar toedoen om de factuur niet kan afleveren aan de derde zal zij dit melden bij de opdrachtgever waarna deze een alternatief biedt voor de verzending van de factuur. Hierbij blijft de initiële factuurdatum en overeengekomen betalingstermijn van kracht.
3. De opdrachtgever is gehouden elke factuur van Randstad te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door Randstad is ontvangen.

4. Opdrachtgever zal op eerste verzoek van Randstad een schriftelijke machtiging aan Randstad verstrekken om het bedrag van de factuur door middel van automatische incasso binnen de overeengekomen termijn van het door de opdrachtgever opgegeven bankrekeningnummer af te schrijven. Indien geen termijn is overeengekomen, bedraagt deze 14 kalenderdagen na factuurdatum. De opdrachtgever draagt zorg voor voldoende saldo op het door hem opgegeven bankrekeningnummer en zal zich onthouden van het storneren van enige betaling aan Randstad.
5. Uitsluitend betalingen aan Randstad of een door Randstad schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een payrollmedewerker, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover Randstad en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
6. Indien een factuur niet binnen de in lid 2 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend. De in het bezit van Randstad zijnde kopie van de door Randstad aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
7. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen dertig kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan Randstad 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.
8. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terechte tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
9. Randstad is gerechtigd de kredietwaardigheid te toetsen van de opdrachtgever en aan haar gelieerde ondernemingen.
10. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van Randstad, aanleiding geeft, is de opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Randstad:
 - een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in het derde lid te geven;
 - een voorschot te verstrekken; en/of
 - afdoende zekerheid te stellen voor zijn verplichtingen jegens Randstad, door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins.

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.
11. Indien de opdrachtgever het in lid 9 bedoelde voorschot niet verstrekt, de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Randstad gestelde termijn, geen machtiging tot automatische incasso geeft of de automatische incasso storneert als bedoeld in lid 3, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Randstad gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever op te schorten dan wel alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever direct op te zeggen zonder daartoe schadelijkelijk jegens de opdrachtgever te zijn in verband met deze opschorting of opzegging. Alle vorderingen van Randstad worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.
12. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die Randstad 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 ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 250,00 per vordering), tenzij Randstad 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.

13. Indien de opdracht is aangegaan met meer dan één opdrachtgever, behorend tot dezelfde groep van ondernemingen, zijn alle opdrachtgevers hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen op grond van dit artikel, ongeacht de tenaamstelling van de factuur. Volledige betaling van de factuur, eventuele bijkomende kosten en rente door een opdrachtgever ontslaat de overige opdrachtgevers van hun betalingsverplichting jegens Randstad.

artikel 15: aansprakelijkheid van Randstad

1. Iedere uit de opdracht en/of overige overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een payrollmedewerker voortvloeiende aansprakelijkheid van Randstad is per gebeurtenis beperkt tot het op grond van deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) en/of overige overeenkomst in rekening te brengen tarief over de duur van de opdracht met een maximum van 3 maanden. Iedere aansprakelijkheid van Randstad is beperkt tot € 500.000,00 (vijfhonderdduizend euro) per jaar. Bij de toepassing van dit artikel geldt een reeks van samenhangende gebeurtenissen als één gebeurtenis.
2. Aansprakelijkheid van Randstad voor gevolgschade en indirecte schade, daaronder mede begrepen gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens of imagoschade is in alle gevallen uitgesloten.

artikel 16: verzekering

1. De opdrachtgever en Randstad zullen zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in deze voorwaarden. Op verzoek van Randstad verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

artikel 17: intellectuele eigendom

1. Alle intellectuele eigendomsrechten op de ICT-middelen, de teksten, data(bestanden), formats, logo's, merken, overig beeld- en/ of geluidsmateriaal en elk ander materiaal, daaronder begrepen het ontwerp, de selectie en rangschikking daarvan, waar de opdrachtgever toegang toe krijgt in het kader van de aanbidding, opdracht of overige overeenkomst, met uitzondering van materiaal van de opdrachtgever, berusten uitsluitend bij Randstad of haar licentiegevers. Dit geldt ook voor eventueel specifiek op verzoek en/of op kosten van de opdrachtgever gemaakte aanpassingen, aanvullingen of werken. Aan de opdrachtgever wordt met betrekking tot de ICT-middelen en voornoemd materiaal alleen een tijdelijk, persoonlijk, niet exclusief en niet overdraagbaar gebruiksrecht verschaft, voor zover en zolang dit nodig is om gebruik te kunnen maken van de tussen Randstad en de opdrachtgever overeengekomen diensten. Door Randstad specifiek voor de opdrachtgever vervaardigd materiaal, zoals een klantspecifiek rapport, mag ook na afloop van de dienstverlening nog - voor eigen interne bedrijfsdoeleinden - door de opdrachtgever worden gebruikt.
2. Randstad is vrij alle van de opdrachtgever ontvangen input, feedback, suggesties e.d. voor de ICT-middelen en het in lid 1 bedoelde materiaal te gebruiken zonder nadere toestemming of verschuldigdheid van enige vergoeding. Indien Randstad op verzoek of suggestie van de opdrachtgever al dan niet tegen betaling aanvullingen of aanpassingen in de ICT-middelen of het materiaal aanbrengt, dan heeft Randstad het recht dergelijke aanpassingen en/of aanvullingen ook beschikbaar te maken aan overige gebruikers van de ICT-middelen of het materiaal. Randstad is niet verplicht op enig verzoek tot aanpassing of aanvulling van haar ICT-middelen of materiaal in te gaan.
3. De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen alle aanspraken van derden in verband met een beweerdelijke inbreuk op de (intellectuele eigendoms)rechten van die derden op door de opdrachtgever in het kader van de aanbidding, opdracht of overige overeenkomst aan Randstad of de payrollmedewerker beschikbaar gesteld materiaal.
4. Aan de opdrachtgever komen de intellectuele eigendomsrechten op de resultaten van de

door de payrollmedewerker verrichten werkzaamheden toe, indien en voor zover dit bij de wet is bepaald. Randstad zal de payrollmedewerker op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde - voor zover nodig en mogelijk - te bewerkstelligen, althans te bevorderen dat alle intellectuele eigendomsrechten op de resultaten van de werkzaamheden van de payrollmedewerker toekomen respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever.

5. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de payrollmedewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 4 bedoelde intellectuele eigendomsrechten. De opdrachtgever informeert Randstad over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Randstad.

artikel 18: geheimhouding

1. Randstad en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten, payrollmedewerkers, werknemers, klanten en overige relaties, die aan hen bekend is geworden in verband met een aanbieding, opdracht of overige overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij - en dan voor zover - verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Randstad legt haar payrollmedewerkers een algemene geheimhoudingsverplichting op. Daarnaast kan op verzoek van de opdrachtgever een meer specifieke geheimhoudingsverplichting worden afgesproken. De inhoud hiervan wordt in overleg tussen Randstad en de opdrachtgever afgestemd. Het staat de opdrachtgever ook vrij om de payrollmedewerker rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De opdrachtgever informeert Randstad over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/ overeenkomst aan Randstad.
3. Randstad kan niet instaan voor de naleving van enige geheimhoudingsverplichting door de payrollmedewerker en is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de payrollmedewerker. De opdrachtgever zal Randstad vrijwaren tegen aanspraken van derden met betrekking tot het niet of gebrekkig naleven van enige geheimhoudingsverplichting door de payrollmedewerker.

artikel 19: verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met de wet- en regelgeving betreffende het vaststellen van de identiteit van medewerkers. De opdrachtgever is gehouden zelf:
 - de identiteit van de payrollmedewerker vast te stellen en zal daartoe een zorgvuldige controle van een origineel identiteitsdocument, als bedoeld in artikel 1 sub 1, 2 en 3 van de wet op de identificatieplicht, uitvoeren;
 - vast te stellen of de payrollmedewerker gerechtigd is om in Nederland arbeid te verrichten; en
 - een afschrift van het identiteitsdocument in zijn administratie op te nemen.De opdrachtgever stemt ermee in dat Randstad, en incidenteel ook de certificeringsinstelling van Randstad, voornoemde procedure steekproefsgewijze op locatie van de opdrachtgever controleert.
2. Randstad is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd.

artikel 20: voorkoming van discriminatie

1. De opdrachtgever en Randstad zullen bij het aangaan en uitvoeren van de opdracht of overige overeenkomst, in het bijzonder de opdracht tot terbeschikkingstelling van payrollmedewerkers, uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen en mee laten wegen. De opdrachtgever en Randstad zullen geen verboden onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook.

artikel 21: medezeggenschap

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR).
2. De opdrachtgever zal het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan tijdig informeren met betrekking tot de (verwachte) inzet van (payroll)medewerkers in zijn onderneming. Indien en voor zover opdrachtgever zich bij de vervulling van deze informatieverplichtingen wenst te baseren op door Randstad verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waartoe de WOR verplicht.
3. De opdrachtgever staat er voor in dat op het moment dat een opdracht of overige overeenkomst tot stand komt, er voldaan is aan de verplichtingen van de opdrachtgever op grond van de WOR, zoals het vragen van advies aan het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan.
4. Payrollmedewerkers krijgen na een in de WOR bepaalde termijn bij de opdrachtgever te hebben gewerkt medezeggenschapsrechten bij die opdrachtgever. De opdrachtgever is gehouden om de payrollmedewerker, die lid is van een medezeggenschapsorgaan van Randstad of van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving. Indien de payrollmedewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de payrollmedewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

artikel 22: privacy

1. In het kader van de opdracht of overige overeenkomst vindt regelmatige uitwisseling van persoonsgegevens, met name van payrollmedewerkers, plaats. De opdrachtgever en Randstad zijn gehouden deze gegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving.
2. Zowel Randstad als opdrachtgever kwalificeren als verwerkingsverantwoordelijke tenzij partijen uitdrukkelijk overeenkomen dat één van de partijen verwerker is ten behoeve van de ander. In dat geval zullen partijen een verwerkerovereenkomst overeenkomen.
3. De opdrachtgever verlangt geen gegevens van Randstad die Randstad op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken en/of verzamelen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door Randstad aan hem verstrekte gegevens.
4. De opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan Randstad alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en een rechtsgeldige grondslag heeft, zoals benodigde toestemming van de betreffende personen.
5. Op de verwerking van persoonsgegevens van contactpersonen van opdrachtgever is het privacystatement van Randstad van toepassing. Het privacystatement is te vinden op randstad.nl.

6. De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van payrollmedewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens Randstad in verband met een schending door opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door Randstad gemaakte kosten.

artikel 23: gebruik ICT-middelen

1. Randstad kan in het kader van de uitvoering van de dienst(en) gebruik maken van ICT-middelen en deze voor gebruik door de opdrachtgever beschikbaar maken, onder meer voor de uitwisseling van gegevens en het verrichten van rechtshandelingen. Op het gebruik van deze ICT-middelen is het bepaalde in deze artikelen en het elders in deze voorwaarden ten aanzien van de ICT-middelen bepaalde van toepassing. Op het gebruik van de 'Mijn omgeving' zijn de Gebruikersvoorwaarden van toepassing. In afwijking van artikel 3:15a lid 2 en 3 BW en artikel 6:227a lid 1 BW worden rechtshandelingen verricht met gebruikmaking van de ICT-middelen en daarvoor door Randstad voorgeschreven procedures.
2. De opdrachtgever zal op redelijk verzoek van Randstad zijn medewerking verlenen aan de inrichting en beschikbaarstelling van de ICT-middelen aan de opdrachtgever. Indien ICT-middelen met toestemming van de opdrachtgever op een locatie van de opdrachtgever (of van een door de opdrachtgever aangewezen derde) worden geplaatst, dan zal de opdrachtgever op eigen kosten zorg dragen voor de benodigde aansluitingen, zoals stroom, netwerkverbinding en opstelplaats. De opdrachtgever dient op locatie geplaatste ICT-middelen conform gegeven gebruiksinstructies te onderhouden en is verantwoordelijk voor schade aan of verlies van de ICT-middelen door misbruik, diefstal, brand of waterschade.
3. Het gebruik van de ICT-middelen door de opdrachtgever is beperkt tot het doel, waarvoor het is verstrekt, te weten het faciliteren en gebruik maken van de diensten van Randstad, daaronder begrepen het communiceren en verrichten van rechtshandelingen in het kader van die diensten. Het gebruiksrecht eindigt automatisch bij het eindigen van de dienstverlening. De opdrachtgever is alleen gerechtigd om de ICT-middelen voor zijn eigen interne bedrijfsdoeleinden te gebruiken en is niet gerechtigd om de ICT-middelen al dan niet gebundeld met eigen diensten te herverkopen, aan derden op andere basis aan te bieden of ten bate van derden te gebruiken.
4. De opdrachtgever zal bij het gebruik van de ICT-middelen alle mogelijke zorgvuldigheid in acht nemen en zich houden aan de toepasselijke wet- en regelgeving, deze voorwaarden en de bij of voor de ICT-middelen gepubliceerde of op andere wijze door Randstad verstrekte (nadere) gebruiksvoorwaarden en/of gebruiksinstructies, inclusief eventuele wijzigingen daarin. De opdrachtgever zal de gebruiksinstructies en voorwaarden regelmatig doornemen in verband met eventuele wijzigingen daarin of aanvullingen daarop. Indien Randstad extra kosten moet maken of extra tijd moet besteden aan haar dienstverlening doordat de opdrachtgever niet aan zijn verplichtingen voldoet, dan is Randstad gerechtigd de hierdoor extra te maken kosten of te besteden tijd in rekening te brengen. Randstad zal de opdrachtgever, indien redelijkerwijs mogelijk, vooraf waarschuwen over mogelijke extra kosten en de opdrachtgever in staat stellen de ICT-middelen alsnog op de juiste wijze te gaan gebruiken alvorens extra kosten in rekening te gaan brengen.
5. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het gebruik dat hij en zijn werknemers, daaronder begrepen door hem ingeschakelde derden, maken van de ICT-middelen en staat er voor in dat deze werknemers of derden bevoegd en gerechtigd zijn tot het gebruik van de ICT-middelen en de daarmee uitgewisselde informatie en tot het verrichten van rechtshandelingen met behulp van de ICT-middelen. De opdrachtgever ziet erop toe dat alleen werknemers, die betrokken zijn bij de voorbereiding, uitvoering en/of afwikkeling van de aanbidding, opdracht of overige overeenkomsten tussen de opdrachtgever en Randstad toegang krijgen tot en gebruik maken van de ICT-middelen. De opdrachtgever zal Randstad alle schade vergoeden die voortvloeit uit een onjuist of onterecht gebruik door (werknemers van) de opdrachtgever van de ICT-middelen en Randstad vrijwaren tegen aanspraken van derden die verband houden met dit gebruik en/of de middelen de ICT-middelen uitgewisselde gegevens. Onverminderd

haar overige rechten is Randstad bevoegd het gebruik van de ICT-middelen op te schorten of de (betreffende werknemer van de) opdrachtgever - tijdelijk of definitief - de toegang tot de ICT-middelen te ontzeggen, indien hij zich niet aan de voornoemde voorwaarden en instructies houdt. Randstad is niet aansprakelijk voor eventuele hierdoor door de opdrachtgever geleden schade.

6. De opdrachtgever treft passende technische en organisatorische maatregelen om een passend beveiligingsniveau te waarborgen onder andere ten behoeve van het juiste en ongestoorde gebruik van de ICT-middelen en daarmee uitgewisselde informatie en ter voorkoming van schade.
7. Tenzij anders overeengekomen, dragen de opdrachtgever en Randstad ieder hun eigen voor (het beschikbaar stellen respectievelijk het gebruik van) de ICT-middelen gemaakte kosten.
8. Het is niet toegestaan de ICT-middelen te gebruiken als opslagplaats van unieke gegevens of als back-up daarvan. De gegevens die toegankelijk zijn via de ICT-middelen worden slechts tijdelijk in de ICT-middelen getoond en bewaard. De opdrachtgever dient zelf, met inachtneming van het in de wet en de voorwaarden bepaalde, zorg te dragen voor een adequate back-up van gegevens en is verantwoordelijk voor de naleving van de op grond van wet, regelgeving of overeenkomst op hem rustende bewaarverplichtingen. Indien door een storing unieke gegevens opgeslagen in/op de ICT-middelen beschadigen of verloren gaan, is Randstad hiervoor niet aansprakelijk.
9. De opdrachtgever zal bij het gebruik van de ICT-middelen geen hinder veroorzaken voor Randstad, de overige gebruikers van de ICT-middelen of andere derden. De opdrachtgever dient direct aan alle instructies van Randstad ter voorkoming of opheffing van dergelijke hinder gehoor te geven, onverminderd het recht van Randstad om het gebruik van de ICT-middelen op te schorten ter opheffing van dergelijke hinder.
10. Tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven of overeengekomen, zijn de ICT-middelen ontworpen voor gebruik door natuurlijke personen. Het is niet toegestaan om de ICT-middelen door geautomatiseerde systemen te laten benaderen of gebruiken, of om een koppeling tot stand te brengen tussen de ICT-middelen en een geautomatiseerd systeem zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad.
11. Indien de opdrachtgever voor het gebruik van de ICT-middelen inloggegevens ontvangt van Randstad dienen deze inloggegevens strikt vertrouwelijk te worden behandeld. De opdrachtgever is volledig verantwoordelijk voor ieder gebruik en misbruik dat met behulp van die inloggegevens wordt gemaakt van de ICT-middelen. Rechtshandelingen, verricht met gebruikmaking van de inloggegevens (zoals bijvoorbeeld het doen van aanvragen of het corrigeren van een via de tool aangeboden tijdverantwoording) binden de opdrachtgever. Randstad mag er van uit gaan dat gebruikers van de inloggegevens bevoegd zijn de opdrachtgever te vertegenwoordigen. Indien de opdrachtgever vermoedt dat de vertrouwelijkheid van de inloggegevens is geschonden of dat er sprake is van misbruik van de inloggegevens dan zal de opdrachtgever dit zo spoedig mogelijk melden bij Randstad. Randstad zal vervolgens zo spoedig mogelijk de betreffende inloggegevens deactiveren.
12. Randstad kan ondersteuning per telefoon en/of e-mail geven bij het gebruik van de ICT-middelen, maar is daartoe niet verplicht. Voor alle geboden ondersteuning geldt dat de opdrachtgever zich altijd eerst zelf dient in te spannen om eventuele vragen op te lossen door middel van beschikbare documentatie en eerder gegeven instructies.

artikel 24: werking en beschikbaarheid ICT-middelen

1. Randstad zal zich redelijkerwijs inspannen om de beschikbaarheid en kwaliteit van de ICT-middelen te waarborgen. Randstad staat echter niet in voor de continue, storingsvrije beschikbaarheid van de ICT-middelen of de volledig correcte verwerking van gegevens daarmee. Randstad is uitdrukkelijk niet verantwoordelijk voor gebreken in de beschikbaarheid en werking van de ICT-middelen door overmacht (waaronder uitdrukkelijk begrepen storingen op het internet, hacking, denial en service attacks) en/of door handelen of nalaten van (werknemers van) de opdrachtgever of door de opdrachtgever ingeschakelde derden.

2. De opdrachtgever zal Randstad direct informeren indien de opdrachtgever storingen waarneemt of (per abuis) toegang krijgt tot niet voor de opdrachtgever bestemde gegevens. De opdrachtgever zal alle benodigde medewerking verlenen aan een eventueel storingsonderzoek en zal niet voor hem bestemde gegevens, indien mogelijk, direct verwijderen op een door Randstad te bepalen wijze. In het geval een storing niet wordt aangetroffen of door de opdrachtgever zelf of derden die hij heeft ingeschakeld werd veroorzaakt, behoudt Randstad zich het recht voor de redelijke kosten ter zake van het storingsonderzoek en de eventuele storingsoplossing aan de opdrachtgever in rekening te brengen.
3. Randstad is gerechtigd de beschikbaarheid van de ICT-middelen tijdelijk op te schorten, wanneer dit noodzakelijk is in verband met een door te voeren wijziging dan wel in verband met preventief en/ of correctief onderhoud. Randstad zal zich redelijkerwijs inspannen de overlast voor de opdrachtgever zo beperkt mogelijk te houden.
4. Randstad is gerechtigd de ICT-middelen van tijd tot tijd aan te passen, onder andere in verband met technologische ontwikkelingen, veranderingen in haar bedrijfsprocessen of bedrijfsbeleid. Daarbij kan bestaande functionaliteit worden aangepast, aangevuld of verwijderd. Van aanpassingen in de ICT- middelen, die een wezenlijke impact hebben voor de opdrachtgever (bijvoorbeeld omdat gegevens voortaan op een nieuwe manier moeten worden aangeleverd), wordt - waar mogelijk - via de ICT- middelen of op andere wijze vooraf mededeling gedaan aan de opdrachtgever. De opdrachtgever dient daarom de eventuele gebruiksinstructies en overige gegevens die Randstad via de ICT- middelen of op andere wijze beschikbaar maakt regelmatig door te nemen en in acht te nemen bij het gebruik van de ICT-middelen.

artikel 25: beveiliging

1. Uw persoonsgegevens en bedrijfsinformatie zijn veilig bij ons: Randstad is ISO 27001 gecertificeerd. Randstad neemt onder andere gepaste beveiligingsmaatregelen om de ICT- middelen te beschermen tegen schade door virussen of andere software of berichten, of door ongeautoriseerde toegang tot en gebruik van gegevens van de opdrachtgever. De veiligheidsmaatregelen van Randstad zijn neergelegd in het beleid Informatiebeveiliging. Randstad neemt hiervoor in ieder geval de volgende beveiligingsmaatregelen:
 - De ICT-middelen waarop de gegevens van de opdrachtgever worden opgeslagen, zijn geplaatst in ruimtes waartoe alleen geautoriseerde personen toegang hebben en die beveiligd zijn met branddetectieapparatuur en een toegangscontrolesysteem;
 - Randstad maakt gebruik van antivirus programma's om haar gegevens en bestanden zo goed mogelijk te beschermen tegen hackers en bekende virussen;
 - Randstad gebruikt zogenaamde gelaagde firewall technieken om alleen geautoriseerde gebruikers van buiten en van binnen Randstad toegang te geven tot de voor hen relevante gegevens.
2. De opdrachtgever is zich ervan bewust dat het onmogelijk is om iedere besmetting van ICT-middelen, en ieder ongeautoriseerd gebruik, misbruik en/of ongewilde beschadiging of verlies van gegevens volledig uit te sluiten. Randstad aanvaardt geen aansprakelijkheid jegens de opdrachtgever indien, ondanks de genomen maatregelen, gegevens van de opdrachtgever alsnog worden aangetast, verloren gaan of door ongeautoriseerde personen worden gebruikt, tenzij dit aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van opzet of grove schuld van Randstad.
3. Indien de opdrachtgever en Randstad in het kader van de overeengekomen dienst(en) een koppeling tot stand brengen tussen systemen van de opdrachtgever en Randstad, zal de opdrachtgever adequate maatregelen nemen om de ICT-middelen en de daarop verwerkte gegevens te beschermen tegen schade, misbruik en ongeautoriseerde toegang via de koppeling vanuit de systemen van de opdrachtgever.

Randstad kan hieraan nadere eisen stellen en behoudt zich het recht voor om tijdelijk de koppeling op te schorten, indien een gebrek aan beveiliging bij de opdrachtgever een gevaar vormt voor de ICT-middelen of overige systemen van Randstad.

artikel 26: ICT-middelen en informatie

1. De informatie, die wordt getoond via de ICT-middelen wordt met zorg verzameld en samengesteld. Randstad kan er echter niet voor instaan dat deze informatie altijd correct, volledig en actueel is. Onvolkomenheden kunnen bijvoorbeeld het gevolg zijn van de afhankelijkheid van Randstad van informatie van derden, de gehanteerde administratieve processen, de gebruikte technologie of storingen op het internet. Indien de opdrachtgever constateert dat bepaalde gegevens niet correct zijn, zal hij Randstad hier direct op attenderen.
2. Indien de opdrachtgever via ICT-middelen informatie aan Randstad doorgeeft is hij er zelf voor verantwoordelijk dat deze informatie correct en volledig is. Randstad mag er bij haar dienstverlening vanuit gaan dat dit het geval is. Randstad is niet gehouden om door of namens de opdrachtgever doorgegeven informatie op juistheid en volledigheid te controleren. Indien Randstad dit in een voorkomend geval toch doet en hierover adviseert gebeurt dit onverplicht en zonder aanvaarding van enige aansprakelijkheid hiervoor.
3. Randstad is bevoegd (maar niet verplicht) om via de ICT-middelen uitgewisselde informatie, die niet (meer) juist of volledig blijkt te zijn zonder vooraankondiging te verwijderen, te wijzigen of aan te vullen.
4. Het is niet toegestaan berichten te verzenden of te plaatsen en/of materiaal te uploaden met een misleidende, beledigende, discriminerende of anderszins onrechtmatige of – naar de mening van Randstad - onbehoorlijke of onnodig krenkende inhoud. Randstad behoudt zich het recht voor dergelijke berichten en/of uploads niet te plaatsen of zonder vooraankondiging te verwijderen of te wijzigen.
5. Ten aanzien van de inhoud van via de ICT-middelen uitgewisselde informatie of verrichte rechtshandelingen, is de registratie hiervan in of door middel van de ICT-middelen beslissend. Deze registratie is eveneens beslissend ten aanzien van het tijdstip waarop de informatie door Randstad beschikbaar is gesteld respectievelijk is ontvangen of de betreffende rechtshandeling is verricht. Randstad zal bij gemotiveerde betwisting door opdrachtgever van tijdstip of inhoud van de informatie of de rechtshandeling, hier op een redelijke en transparante wijze onderzoek naar doen en de opdrachtgever van de resultaten hiervan op de hoogte brengen. Opdrachtgever heeft niet het recht betalingen op te schorten op grond van een dergelijke betwisting.

artikel 27: voorgeschreven ICT middelen of diensten van leverancier van opdrachtgever

1. Indien de opdrachtgever, onder meer voor de uitwisseling van gegevens en het verrichten van rechtshandelingen, ICT-middelen ter beschikking stelt aan Randstad dan wel het gebruik van bepaalde ICT-middelen en/of een bepaalde leverancier voorschrijft aan Randstad geldt hierbij het volgende:
 - De opdrachtgever verklaart en garandeert dat hij de verplichtingen die op de opdrachtgever rusten onder de Algemene verordening gegevensbescherming integraal naleeft, in het bijzonder de artikelen 24, 25, 30, 32, 33, 34 AVG.
 - Indien de opdrachtgever (mede) gebruik maakt van de diensten van een derde leverancier, kwalificeert deze derde-leverancier als de verwerker van de opdrachtgever. De opdrachtgever verklaart en garandeert jegens Randstad dat hij de facturatie en de vereiste bindende afspraken met de betreffende leverancier als zijn verwerker is overeengekomen. De opdrachtgever verklaart en garandeert jegens Randstad in het bijzonder nakoming van artikel 28, 29 AVG door de opdrachtgever en diens verwerker.
 - De opdrachtgever verlangt geen gegevens van Randstad die Randstad op grond

van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken en/of verzamelen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door Randstad aan hem verstrekte gegevens.

- De opdrachtgever vrijwaart Randstad tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens Randstad in verband met een schending door de opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door Randstad gemaakte kosten.

artikel 28: economische sancties

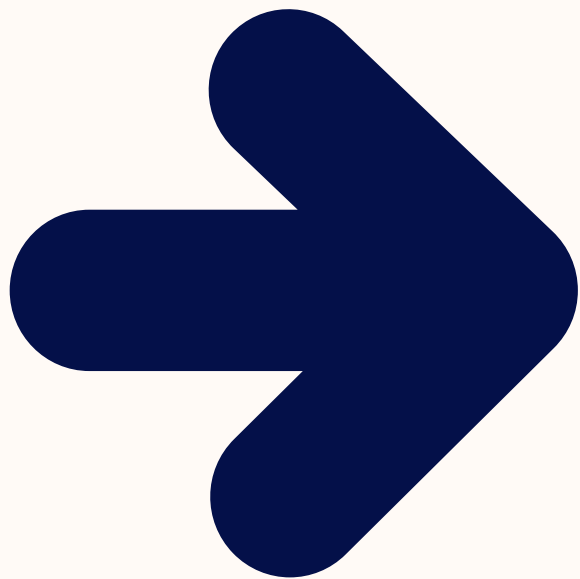
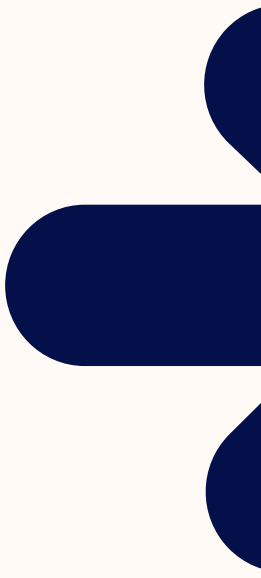
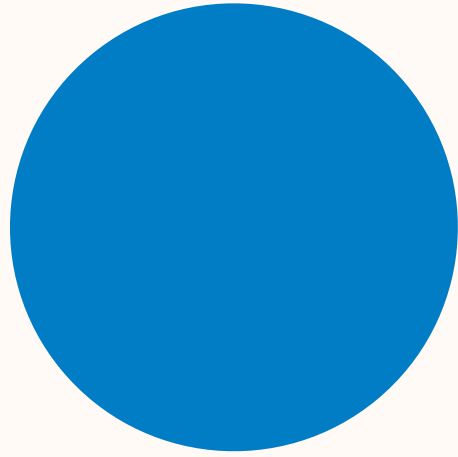
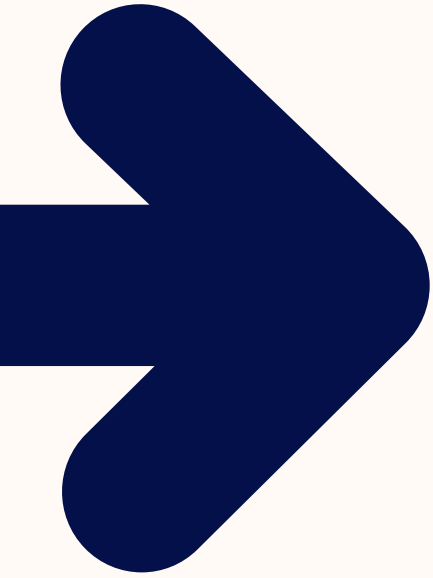
1. De opdrachtgever verklaart dat zijn onderneming, zijn eventuele dochterondernemingen en zijn directieleden en medewerkers niet voorkomen op sanctielijsten en ook nooit onderwerp zijn geweest van vorderingen, procedures of onderzoeken in verband met economische sancties. De opdrachtgever staat ervoor in dat de opdrachtgever en zijn eventuele dochterondernemingen niet in strijd handelen met economische sancties en ook niet betrokken zijn bij activiteiten waardoor Randstad of medewerkers van Randstad in strijd handelen met economische sancties. De opdrachtgever garandeert dat gelden die worden betaald aan Randstad niet afkomstig zijn van activiteiten die in strijd zijn met economische sancties.

artikel 29: toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen, ter keuze van Randstad, in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de Rechtbank Amsterdam of door de bij of krachtens de wet bevoegde rechtbank.

artikel 30: slotbepaling

1. Indien één of meer bepalingen van deze voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht, de overige overeenkomst en deze 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.
2. Randstad is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de opdrachtgever niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde.
3. In geval van bijzondere – voorziene of onvoorziene - omstandigheden, zoals ontwikkelingen in wet- en regelgeving, is Randstad gerechtigd de opdracht of overige overeenkomst per direct aan te passen of te beëindigen, indien gezien die bijzondere omstandigheden redelijkerwijs niet van Randstad gevergd kan worden de opdracht of overige overeenkomst onder dezelfde voorwaarden te laten voortduren.



Uitgave januari 2022 - © Randstad nv

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Randstad nv.

www.randstad.nl

Randstad is lid van ABU





randstad

human forward.