



Algemene voorwaarden J&M Personeelsdiensten

Artikel 1: definities

1. J&M Personeelsdiensten, verzorgt diensten op het gebied van payrolling. Deze dienstverlening geschiedt in de driehoek van J&M Personeelsdiensten, inlener en medewerker. J&M Personeelsdiensten Gaat een arbeidsovereenkomst aan met een medewerker. Deze werknemer wordt aansluitende ter beschikking gesteld aan een inlener.
2. Onder inlener wordt verstaan het bedrijf dat een inleenovereenkomst aan gaat met J&M Personeelsdiensten.
3. Onder werknemer wordt verstaan een natuurlijk persoon die in dienst is bij J&M Personeelsdiensten En ter beschikking wordt gesteld aan de inlener. De werknemer valt onder de NBBU-CAO.

Artikel 2: toepasselijkheid

1. Deze voorwaarden zijn op alle overeenkomsten met J&M Personeelsdiensten Van toepassing van deze voorwaarden kan niet worden afgeweken tenzij afwijking schriftelijk overeengekomen is.
2. De voorwaarden van inlener zijn slechts van toepassing indien J&M Personeelsdiensten Hiermee schriftelijk instemt. Indien meerdere sets van algemene voorwaarden van toepassing zijn en deze voorwaarden conflicteren prevaleren de voorwaarden van J&M Personeelsdiensten.
3. J&M Personeelsdiensten Is bevoegd de algemene voorwaarden aan te passen. De voorgaande versie van de voorwaarden blijft van toepassing op een voor het moment van wijziging gesloten overeenkomst.
4. Indien enige bepaling van de algemene voorwaarden nietig of vernietigbaar is blijven de overige bepalingen van toepassing.

Artikel 3: totstandkoming overeenkomst

1. Alle aanbiedingen en prijsopgaven van J&M Personeelsdiensten zijn vrijblijvend. Alle prijsopgaven zijn exclusief btw.
2. De overeenkomst komt tot stand door ondertekening van de inleenovereenkomst. Deze aanvaarding kan blijken uit ondertekening maar ook door uitvoering te geven aan de overeenkomst.

Artikel 4: verplichtingen van J&M Personeelsdiensten

1. J&M Personeelsdiensten Zal zich bij de uitvoering van haar werkzaamheden gedragen als een zorgvuldig schuldenaar.
2. J&M Personeelsdiensten Zal alle door inlener beschikbaar gestelde informatie vertrouwelijk behandelen.

Artikel 5: verplichtingen van inlener

1. Inlener dient J&M Personeelsdiensten Tijdig en volledig inlichtingen te verstrekken die nodig zijn om de overeenkomst naar behoren te vervullen.

Artikel 6: arbeidsomstandigheden

1. Inlener wordt door de arbeidsomstandighedenwet aangemerkt als werkgever.
2. Inlener is gehouden jegens werknemers en J&M Personeelsdiensten De relevante verplichtingen uit de arbeidsomstandigheden-, arbeidstijdenwet, titel 10 van boek 7 van het burgerlijk wetboek en alle overige wetgeving welke van toepassing is op de relatie tussen werkgever en werknemer stipt na te komen. Inlener zal de werknemer behandelen als zijnde zijn eigen werknemer. Dit betekent dat inlener gehouden is de werknemer te instrueren, toezicht te houden op de werknemer en hem leiding te geven.
3. Inlener beschikt op het moment van totstandkoming van de overeenkomst met J&M Personeelsdiensten Over een goedgekeurde risico inventarisatie- en evaluatie (RI&E). Inlener is verplicht gedurende de looptijd van de overeenkomst over een geldige RI&E te (blijven) beschikken. Inlener legt op het eerste verzoek van J&M Personeelsdiensten Een afschrift van de RI&E over aan J&M Personeelsdiensten.
4. Inlener verzekert de bij haar werkzame medewerkers op afdoende wijze tegen de risico's van verkeersongevallen tijdens werktijd.



5. Ingeval inlener haar verplichtingen als bedoeld in lid 2 tot en met 4 niet nakomt is zij gehouden tot vergoeding die J&M Personeelsdiensten Dient te betalen aan werknemer omdat inlener haar verplichtingen als bedoeld in lid 2 niet is nagekomen.

6. Ingeval werknemer van een arbeidsongeval of beroepsziekte overkomt is inlener gehouden de bevoegde instanties onverwijld op de hoogte te brengen

En een schriftelijke rapportage op te stellen van het gebeurde. Het rapport geeft tevens aan in hoeverre het ongeval te wijten is aan gebrekkig toezicht of instructie van de inlener respectievelijk in hoeverre voldoende maatregelen Genomen zijn ter voorkoming van de ziekte. Inlener stelt onverwijld een afschrift van het rapport ter beschikking aan J&M Personeelsdiensten.

7. Inlener voert ten minste eenmaal per jaar een functionerings- of voortgangsgesprek met de werknemer. Van de inhoud van dit gesprek wordt schriftelijk verslag gedaan aan werknemer en J&M Personeelsdiensten.

Artikel 7: ziekte en verlof

1. Het aantal verlof- en vakantie-uren is bepaald in de NBBU-CAO. Inlener stelt werknemer in staat de verlof- en vakantie-uren op te nemen.

2. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij buitengewoon verlof en kort verzuim als bedoeld in de wet arbeid en zorg.

3. Inlener stelt J&M Personeelsdiensten Onverwijld op de hoogte van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer.

4. J&M Personeelsdiensten Is gehouden de verplichtingen voortvloeiend uit de wet poortwachter na te komen. Inlener verleent haar medewerking aan de re-integratie van de werknemer.

5. Indien inlener in gebreke blijft aan het bepaalde in te voldoen is zij aansprakelijk voor de daaruit voortvloeiende schade. Onder schade wordt mede verstaan de betaling van ziektegeld.

Artikel 8: arbeidsconflict

1. Inlener stelt J&M Personeelsdiensten Onverwijld op de hoogte van problemen tussen werknemer en inlener.

2. De bevoegdheid tot het ontslaan van de werknemer berust bij J&M Personeelsdiensten.

Artikel 9: indiensttreding nieuwe werknemer

1. Alvorens inlener een nieuwe werknemer te werk stelt overlegt zij met J&M Personeelsdiensten J&M Personeelsdiensten Zal, te haar vrijer bepaling, de werknemer in dienst nemen. Inlener brengt J&M Personeelsdiensten Ten minste twee werkdagen voor aanvang van de werkzaamheden van haar voornemen op de hoogte.

2. Het is inlener niet toegestaan de werknemer werkzaamheden te laten verrichten alvorens een arbeidsovereenkomst met J&M Personeelsdiensten Is gesloten. Dit laat onverlet de bevoegdheid van inlener zelf personeel in dienst te nemen.

3. In aanvulling op artikel 5 cao(nbbu cao) verstrekt inlener aan J&M Personeelsdiensten Alle informatie over arbeidsverleden van de nieuwe werknemer. Ingeval deze informatie onjuist blijkt is inlener voor de schade die hieruit volgt aansprakelijk jegens J&M Personeelsdiensten. Onder schade wordt mede verstaan het ontstaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd omdat de J&M Personeelsdiensten Als opeenvolgend werkgever wordt beschouwd.

4. Inlener verstrekt aan J&M Personeelsdiensten Een functieomschrijving van de door werknemer uit te oefenen functie alsmede een bijbehorend salarisvoorstel.

Artikel 10: indiensttreding bestaande werknemer

1. Alvorens inlener een bij inlener reeds in dienst zijnde werknemer wil overdragen aan J&M Personeelsdiensten Overlegt zij met J&M Personeelsdiensten.

2. Het bepaalde in artikel 9 lid 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.

3. J&M Personeelsdiensten Is gehouden de werknemer hetzelfde loon te betalen als voorheen betaald werd door inlener.



4. Ingeval een werknemer van inlener op het moment van indiensttreding bij J&M Personeelsdiensten Recht heeft op, bij inlener als werknemer opgebouwde, vakantie-uren en/of vakantiegeld worden deze door inlener uitbetaald. Werknemer kan er voor kiezen de opgebouwde uren 'mee te nemen' naar J&M Personeelsdiensten. Indien de Werknemer de meegenomen vakantie-uren wenst te benutten worden deze uren ingevuld als gewerkte uren.
5. Indien is over deze uren de vergoeding als bedoeld in artikel 13 verschuldigd. Vakantiegeld kan niet worden meegenomen.
6. Indien een medewerker meer vakantie-uren opneemt dan hem toekomt is J&M Personeelsdiensten Gerechtigd deze vakantie-uren te verrekenen met werknemer. Indien de Werknemer (wederom) in dienst treedt bij de inlener als werknemer en J&M Personeelsdiensten De uren niet (meer) kan verrekenen is inlener het door werknemer verschuldigde naast de werknemer hoofdelijk verschuldigd aan J&M Personeelsdiensten.

Artikel 11: andere werkzaamheden

1. Het is inlener niet toegestaan de werknemer aan derden ter beschikking te stellen of werkzaamheden in het buitenland te laten verrichten.
2. Het is J&M Personeelsdiensten Niet toegestaan werknemers van inlener anders dan bij inlener werkzaamheden te laten verrichten behoudens schriftelijke toestemming van inlener.

Artikel 12: urenregistratie

1. Inlener verstrekt wekelijks aan J&M Personeelsdiensten een urenspecificatie van het aantal door werknemer bij inlener gewerkte uren. Het tijdvak van de periode wordt door partijen schriftelijk overeengekomen. De digitaal ingevulde uren in Flexuur gelden tussen J&M Personeelsdiensten en inlener als dwingend bewijs van het aantal gewerkte uren.
2. Ingeval het aantal uren door werknemer betwist wordt en J&M Personeelsdiensten gehouden is tot vergoeding is inlener gehouden tot vergoeding van deze uren overeenkomstig het bepaalde in artikel 12. Deze vergoeding wordt vermeerderd met 25%.

Artikel 13: beloning

1. Inlener is aan J&M Personeelsdiensten Een vergoeding verschuldigd voor door werknemer gewerkte uren.
2. De vergoeding per uur bedraagt het door inlener vastgestelde bruto uurloon verhoogd met eventuele opslagen welk totaal vermenigvuldigd wordt met de toepasselijke loonsomfactor.
3. J&M Personeelsdiensten Is gerechtigd de vergoeding tijdens de looptijd van de inleenovereenkomst te verhogen ingeval van wijziging van de cao, wijziging van wet/ of regelgeving waaronder mede begrepen fiscale of sociale wet- en regelgeving of ingeval van periodieke loonsverhoging.
4. Onder gewerkte uren wordt verstaan het aantal digitaal ingevulde uren in het online programma Flexuur.
5. Als vakantie wordt aangemerkt het aantal vakantie-uren waarop werknemer recht heeft. Als vakantie-uren worden voorts aangemerkt de uren die gewerkt zouden zijn als geen sprake was van een nationale feestdag of door inlener Bepaalde verplichte vrije dagen.
6. Als gewerkte uren worden voorts aangemerkt de uren die werknemer is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten terwijl werknemer minder dan drie aaneengesloten uren in gelegenheid is gesteld arbeid te verrichten. Alsdan wordt het aantal gewerkte uren vastgesteld op drie.

Artikel 14: betaling

1. Betaling van de facturen van J&M Personeelsdiensten word gedaan aan de rekening courant van J&M Personeelsdiensten T.G.V. ABN Amro
2. Ingeval schriftelijk overeengekomen is dat inlener een percentage van de factuur wekelijks voldoet door betaling op de G-rekening van J&M Personeelsdiensten is inlener gehouden tot betaling van dit percentage van de factuur binnen 5 dagen na de factuurdatum.
3. Indien inlener van mening is dat de factuur onjuist is, kan inlener binnen één week na factuurdatum het bezwaar kenbaar maken aan J&M Personeelsdiensten. Nadien geldt de factuur als onbetwist tussen partijen. Een bezwaar heft de verplichting van inlener tot betaling van de factuur niet op.
4. Bij niet tijdige of onvolledige betaling is inlener in verzuim zonder dat daartoe een aanmaning of ingebrekestelling is vereist. Het verschuldigde bedrag wordt alsdan verhoogd met wettelijke rente. Daarnaast zijn verschuldigd de



Buitengerechtelijke kosten voor incasso van 15% van het verschuldigde totaalbedrag met een minimum van € 500,00 per uitstel van betaling.

Artikel 15 : duur van de overeenkomsten beëindiging

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd behoudens schriftelijk overeengekomen andersluidende afspraak.
2. Opzegging van de overeenkomst is slechts mogelijk met een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging geschiedt door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij (J&M Personeelsdiensten Of inlener). Indien medewerkers van J&M Personeelsdiensten Bij inlener werkzaamheden verrichten en krachtens de arbeidsovereenkomst Van deze werknemers met J&M Personeelsdiensten een opzegtermijn van langer dan drie maanden bestaat, heeft de opzegging slechts effect na het einde van deze opzegtermijn van werknemer. Tot het eind van de verlengde opzegtermijn blijven de verplichtingen van inlener van kracht.
3. J&M Personeelsdiensten Is gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden ingeval inlener surséance van betaling heeft aangevraagd of inlener in staat van faillissement verkeert, of de factuur niet tijdig betaald. Wanneer de inlener om welke reden dan ook in gebreke blijft dan is J&M Personeelsdiensten. Gerechtigd de medewerkers, inclusief arbeidsongeschikte medewerkers, terug te plaatsen bij de inlener, die dan automatisch opvolgend werkgever is, de datum die geldt voor het in dienst hebben van de medewerkers is derhalve de eerste dag na de laatst volledig betaalde periode.
4. Ingeval van beëindiging van de overeenkomst verplicht inlener zich tot het in dienst nemen van alle werknemers, inclusief arbeidsongeschikte medewerkers, die werkzaamheden voor haar verrichten, dan wel bij arbeidsgeschiktheid werkzaamheden zouden verrichten. De arbeidsovereenkomst van werknemers met J&M Personeelsdiensten wordt alsdan beëindigd en overgenomen door inlener (opvolgend werkgever). Ingeval inlener deze verplichting niet nakomt is zij schadeplichtig. Onder schade wordt onder meer verstaan het salaris dat J&M Personeelsdiensten Moet doorbetalen aan werknemer.
5. Het is inlener niet toegestaan haar verplichtingen op te schorten tenzij eer sprake is van overmacht als bedoeld in artikel 75 boek 6 burgerlijk wetboek.

Artikel 15.a: beëindiging relatie inlener-medewerker

Het betreft hier de ter beschikking stelling van de medewerkers aan uw onderneming door J&M Personeelsdiensten, begripsbepaling opzegging: het door de inlener geheel of gedeeltelijk beëindigen van de relatie tussen de inlener en de medewerker. Dus ook wanneer de medewerker minder uren gaat werken. Opzegging relatie J&M Personeelsdiensten Payrolling nieuwe parttimers, studenten en scholieren: opzegging kan elke werkdag geschieden gedurende de eerste zes maanden als de inlener de relatie met de nieuwe medewerker wil beëindigen, mits er in de Arbeidsovereenkomst geen arbeidsuren zijn vastgesteld. Opzegging relatie J&M Personeelsdiensten Payrolling vaste medewerkers/parttimers, studenten en scholieren: Overeenkomsten voor bepaalde tijd eindigen automatisch van rechtswege op de afgesproken einddatum. Bij overeenkomsten voor onbepaalde tijd dient de inlener een opzegtermijn van 26 weken in acht te nemen. Wanneer een vast dienstverband, zowel bij de inlener als bij J&M Personeelsdiensten De 4 jaars termijn overschreden heeft, wordt de opzegtermijn met twee weken voor elk vol dienstjaar verlengd. De maximum opzegtermijn is zes maanden. Van rechtswege kan de arbeidsrelatie niet worden opgezegd bij arbeidsongeschiktheid. Indien J&M Personeelsdiensten Of de inlener de payrollovereenkomst heeft opgezegd, is het de inlener niet toegestaan om gedurende de opzegtermijn de arbeidsrelatie met een of meerdere medewerkers op te zeggen. Dit geldt alleen voor die de inlener nieuw(deze nieuwe mensen krijgen eerst contracten voor bepaalde tijd met een totale duur van minimaal 1 jaar) aan heeft genomen, die dus minimaal 6 maand voor aanvang dienstverband bij J&M Personeelsdiensten niet werkzaam bij de inlener zijn geweest. Een en ander zal intern door J&M Personeelsdiensten worden getoetst.



Artikel 15.b: beëindiging relatie inlener-medewerker

1. Voor alle medewerkers anderszins bedoelt als in art 15.a, gelden de volgende regels bij het opzeggen door de in lener van de relatie met een of meer werknemers. J&M Personeelsdiensten En de inlener zullen de in Nederland geldende wet- en regelgeving in acht nemen betreffende het beëindigen van dienstverbanden. Indien noodzakelijk zal

J&M Personeelsdiensten De nodige maatregelen nemen gericht op beëindiging van het dienstverband (zoals een ontslagvergunning aanvragen bij arbeidsvoorziening of een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter), mits bij ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast, bij ontslag op staande voet er sprake is van een dringende reden of bij onvoldoende functioneren er een adequaat dossier is opgebouwd (bevattende documenten, bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, waaruit blijkt dat de Medewerker daadwerkelijk niet goed functioneert). Ook in overige gevallen van een beëindiging van de relatie dient de van toepassing zijnde wet- en regelgeving door J&M Personeelsdiensten En de inlener correct toegepast te worden. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsrelatie niet door de in lener opgezegd worden. Indien J&M Personeelsdiensten Of de in lener de payroll-overeenkomst heeft opgezegd, is het de inlener niet toegestaan om gedurende de opzegtermijn de arbeidsrelatie met een of meerdere medewerkers op te zeggen.

2. Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, doch is tussentijds niet opzegbaar. Inhoudend dat de inlener de relatie gedurende de looptijd niet kan beëindigen. Gedurende de opzegtermijn (bij een contract voor onbepaalde tijd) of de resterende looptijd van het contract voor bepaalde tijd kan de medewerker blijven werken. Indien dat niet het geval is (er is bijv. Géén werk meer of de Medewerker is ziek) wordt hetgeen door de inlener gedurende de opzegtermijn moet worden betaald, berekend aan de hand van het gemiddeld aantal gewerkte uren in De laatste 13 weken. De beëindiging van de relatie tussen medewerker en inlener Dient zonder uitstel schriftelijk medegedeeld te worden aan J&M Personeelsdiensten.

3. Wanneer medewerkers hetzelfde werk blijven verrichten, maar formeel van Werkgever veranderen, kan er sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat Geval wordt het arbeidsverleden van de medewerker meegeteld bij het bepalen van Zijn rechtspositie (inclusief opzegtermijn). Opvolgend werkgeverschap kan van Toepassing zijn in het kader van het afsluiten van deze payroll-overeenkomst. Indien Er sprake is van opvolgend werkgeverschap en de in lener besluit de arbeidsrelatie Te verbreken, dan is de inlener aansprakelijk voor de eventuele kosten die Voorvloeien uit het opzeggen van de arbeidsrelatie.

4. Indien de medewerker de arbeidsrelatie met J&M Personeelsdiensten Opzegt met inachtneming Van de wettelijke opzegtermijnen, dan is J&M Personeelsdiensten Niet langer in staat de betreffende Medewerker ter beschikking te stellen aan de inlener.

Artikel 16a: aansprakelijkheid van inlener

1. Inlener vrijwaart J&M Personeelsdiensten Voor aanspraken van werknemers en derden. Onder Aanspraken van derden wordt mede verstaan door werknemers aangegane Verbintenissen, al dan niet met toestemming van inlener, waardoor derden Schade hebben geleden.

2. Inlener is aansprakelijk voor schending van alle in de inleenovereenkomst en Deze algemene voorwaarden opgenomen verplichtingen.

Artikel 16b: aansprakelijkheid van intermediair/uitzender

1. Intermediair/uitzender vrijwaart J&M Personeelsdiensten voor aanspraken van werknemers en derden. Onder Aanspraken van derden wordt mede verstaan door werknemers aangegane Verbintenissen, al dan niet met toestemming van Intermediair/uitzender, waardoor derden schade hebben geleden.

2. Intermediair/uitzender is aansprakelijk voor schending van alle in de inleenovereenkomst en deze algemene voorwaarden opgenomen verplichtingen.

3. Intermediair/uitzender is verantwoordelijk voor alle facturen die vanuit J&M Personeelsdiensten aan de inlener worden verstuurd die boven het kredietlimiet uit stijgen.

4. Het verschil tussen het kredietlimiet en de uitstaande vordering worden ingehouden van de marge waar de Intermediair/uitzender recht op heeft, of de Intermediair/uitzender ontvangt een factuur van J&M personeelsdiensten van het verschil tussen her kredietlimiet en de uitstaande vordering.



Artikel 17: aansprakelijkheid door J&M Personeelsdiensten

1. J&M Personeelsdiensten Is nimmer aansprakelijk voor schade door inlener geleden bij de Uitvoering van deze overeenkomst.
2. Indien geoordeeld wordt dat een beroep op voorgaande leden naar Maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, is J&M Personeelsdiensten slechts aansprakelijk voor directe schade tot een maximum van één maal het totaal Van de facturen die van J&M Personeelsdiensten Aan inlener in een jaar in rekening heeft gebracht voor de betreffende opdracht.
3. Indien geoordeeld wordt dat een beroep op het voorgaande lid naar Maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, is J&M Personeelsdiensten Slechts Aansprakelijk voor zover er sprake is van opzet of grove schuld van J&M Personeelsdiensten.
4. Indien geoordeeld wordt dat een beroep op voorgaande leden naar Maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, is J&M Personeelsdiensten Slechts Aansprakelijk tot het bedrag dat in voorkomend geval uit het hoofde van de Door afgesloten aansprakelijkheidsverzekering wordt uitbetaald, vermeerderd Met het bedrag van een eventueel van toepassing zijnde eigen risico.

Artikel 18: Specifieke eisen te stellen aan de personeelsadministratie van ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten.

1. De derde bewerkstelling dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling doet een goed leesbare kopie van het identificatiedocument van de medewerker krijgt en, indien van toepassing, van de tewerkstellingsvergunning.
2. De kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, van de tewerkstellingsvergunning moet vergezeld gaan van een verklaring waaruit blijkt dat en door wie de identiteit, ook op het aspect van persoonsverwisseling, is gecontroleerd. Deze verklaring moet door de in dienst tredende medewerker mede worden ondertekend.
3. De derde moet toestaan dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijs op locatie bij hem controleert.
4. De Derde moet toestaan dat ook de inspectie-instelling van de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijs op locatie bij hem controleert.
5. De derde moet, indien hij zelf de verlofregistratie bijhoudt, ervoor zorgen dat deze ook toegankelijk is voor de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht en voor haar inspectie-instelling.

Artikel 19: geschillen

1. De rechtsverhouding tussen J&M Personeelsdiensten En inlener wordt beheerst door Nederlands Recht. Alle geschillen zullen uitsluitend worden beslecht door de bevoegde rechter in Eindhoven.