

Algemene Voorwaarden

van de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

Multiman Horeca Payroll B.V.

gevestigd te Gorinchem, Nederland

Gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel,
onder dossiernummer 60280832

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Werkingsfeer
Artikel 3	Duur en beëindiging van de overeenkomst en de Terbeschikkingstelling
Artikel 4	Werkprocedure
Artikel 5	Informatieverplichting Inlener
Artikel 6	Functie en beloning
Artikel 7	Inlenerstarief
Artikel 8	Facturatie en tijdverantwoording
Artikel 9	Betaling
Artikel 10	Vrees niet nakoming
Artikel 11	Bijzondere minimale betalingsverplichtingen
Artikel 12	Opschortingsrecht
Artikel 13	Goede uitoefening van leiding en toezicht
Artikel 14	Arbeidsduur en werktijden
Artikel 15	Arbeidsomstandigheden
Artikel 16	Verificatie- en bewaarplicht Inlener
Artikel 17	Verboden onderscheid en bejegening Werknemer
Artikel 18	Medezeggenschap
Artikel 19	Verplichtingen met betrekking tot de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs
Artikel 20	Aansprakelijkheid
Artikel 21	Intellectuele en industriële eigendom
Artikel 22	Geheimhouding
Artikel 23	Ter beschikking stellen van zaken door de Inlener
Artikel 24	Toepasselijk recht en forumkeuze

Artikel 1. Definities

- 1.1 Algemene Voorwaarden: de onderhavige algemene voorwaarden.
- 1.2 Cao: de cao die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen Multiman Horeca Payroll en de Werknemer, zijnde de Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf.
- 1.3 Diensten: alle door Multiman Horeca Payroll aan de Inlener uit hoofde van een Overeenkomst te leveren diensten.
- 1.4 Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die met Multiman Horeca Payroll contracteert c.q. beoogt te contracteren.
- 1.5 Inlenerstarief: het door de Inlener aan Multiman Horeca Payroll verschuldigde tarief, exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en btw. Het tarief wordt per uur gerekend, tenzij anders vermeld.
- 1.6 Multiman Horeca Payroll: de vennootschap met beperkte aansprakelijkheid die deze Algemene Voorwaarden van toepassing verklaart, zijnde Multiman Horeca Payroll B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende te (4207 GN) Gorinchem aan de Spijksedijk 14, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 60280832.
- 1.7 Offerte: elk mondeling of Schriftelijk aanbod van Multiman Horeca Payroll aan de Inlener.
- 1.8 Opdrachtbevestiging: Overeenkomst, waarin nadere afspraken worden vastgelegd, met betrekking tot de Terbeschikkingstelling van een specifieke Werknemer.
- 1.9 Overeenkomst: iedere overeenkomst, in welke vorm dan ook tussen een Inlener en Multiman Horeca Payroll, elke wijziging daarvan of aanvulling daarop, alsmede alle (rechts)handelingen ter voorbereiding en ter uitvoering van die Overeenkomst door Multiman Horeca Payroll.
- 1.10 Partijen: verwijzing naar Multiman Horeca Payroll en de Inlener tezamen.
- 1.11 Schriftelijk: op schrift gesteld dan wel digitaal ter beschikking gesteld per e-mail of anderszins op elektronische wijze.
- 1.12 Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een Werknemer door Multiman Horeca Payroll in het kader van een Overeenkomst, om onder leiding en toezicht van de Inlener arbeid te verrichten.
- 1.13 Werknemer: iedere natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:690 BW in dienst is van Multiman Horeca Payroll.

Artikel 2. Werkingsfeer

- 2.1 Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle Offertes van en Overeenkomsten met Multiman Horeca Payroll. Deze Algemene Voorwaarden gelden eveneens voor eventuele nadere of vervolgovereenkomsten tussen Multiman Horeca Payroll en de Inlener. De Inlener wordt geacht hiermee akkoord te zijn gegaan.
- 2.2 Afwijkingen van deze Algemene Voorwaarden zijn slechts geldig indien deze uitdrukkelijk Schriftelijk door Partijen zijn overeengekomen. In dat geval prevaleren de uitdrukkelijk Schriftelijk overeengekomen afwijkende bepalingen. De toepasselijkheid van inkoop- of andere algemene voorwaarden van de Inlener wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen.
- 2.3 Indien één of meerdere bepalingen in deze Algemene Voorwaarden of enig moment geheel of gedeeltelijk nietig zijn of vernietigd worden, dan blijft het overige in deze Algemene Voorwaarden bepaalde volledig van kracht. Partijen zullen alsdan in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, die aansluiten bij de bedoeling die Partijen hadden bij het opstellen van de nietige of vernietigde bepaling.

- 2.4 Indien Multiman Horeca Payroll niet steeds strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden verlangt, betekent dit niet dat de bepalingen daarvan niet van toepassing zijn, of dat Multiman Horeca Payroll in enigerlei mate het recht zou verliezen om in andere gevallen de strikte naleving van de bepalingen van deze Algemene Voorwaarden te verlangen.
- 2.5 Indien Multiman Horeca Payroll bij één of meerdere Overeenkomsten met de Inlener afwijkt van deze Algemene Voorwaarden houdt dit niet in dat deze afweging tevens geldt voor eerdere of latere Overeenkomsten tussen Multiman Horeca Payroll en de Inlener.

Artikel 3. Duur en beëindiging van de Overeenkomst en de Terbeschikkingstelling

- 3.1 Een Overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- 3.2 Een Overeenkomst voor bepaalde tijd is de Overeenkomst die wordt aangegaan:
- óf voor een vaste periode;
 - óf voor een bepaalbare periode;
 - óf voor een bepaalbare periode die een vaste periode niet overschrijdt.
- 3.3 Een Overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of doordat een vooraf vastgestelde objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet. Inlener is gehouden om uiterlijk één maand voordat de Overeenkomst van rechtswege eindigt, Multiman Horeca Payroll Schriftelijk mede te delen of zij een nieuwe Overeenkomst wenst ten behoeve van dezelfde Werknemer. Bij gebreke van tijdige Schriftelijke mededeling hiervan, wordt de Overeenkomst voor bepaalde tijd steeds verlengd voor dezelfde duur en onder dezelfde voorwaarden als waarvoor deze is aangegaan.
- 3.4 Tussentijdse opzegging van de Overeenkomst voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een tussentijdse opzegmogelijkheid is overeengekomen, dient de opzegging Schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 2 maanden.
- 3.5 Een Overeenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door Schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van één kalendermaand.
- 3.6 Elke Overeenkomst eindigt onverwijld wegens opzegging op het tijdstip dat één van beide Partijen de Overeenkomst opzegt omdat:
- de andere Partij in verzuim is of;
 - de andere Partij haar bedrijfsvoering staakt, een regeling met al haar crediteuren treft, wordt ontbonden, in liquidatie verkeert en/of haar activiteiten staakt, of;
 - de andere Partij in staat van faillissement is verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd.
- 3.7 Indien Multiman Horeca Payroll wegens één van deze gronden opzegt, ligt in de gedraging van Inlener, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de Inlener besloten om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit leidt niet tot enige aansprakelijkheid van Multiman Horeca Payroll voor de schade die de Inlener dientengevolge leidt. Ten gevolge van opzegging zullen alle vorderingen van Multiman Horeca Payroll onmiddellijk opeisbaar zijn.
- 3.8 Het einde van de Overeenkomst betekent het einde van de Terbeschikkingstelling. Beëindiging van de Overeenkomst door de Inlener houdt in het verzoek van de Inlener aan Multiman Horeca Payroll om de lopende Terbeschikkingstelling(en) te beëindigen tegen de datum waarop de Overeenkomst rechtsgeldig is geëindigd, respectievelijk waartegen de Overeenkomst rechtsgeldig is ontbonden.
- 3.9 De Terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege indien en zodra Multiman Horeca Payroll de Werknemer niet meer ter beschikking kan stellen, doordat de arbeidsovereenkomst tussen Multiman Horeca Payroll en de Werknemer is geëindigd en deze arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van

- dezelfde Inlener. Multiman Horeca Payroll schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Inlener en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Inlener hierdoor lijdt.
- 3.10 De Inlener informeert Multiman Horeca Payroll tijdig omtrent het eindigen of voortzetten van de Terbeschikkingstelling van de Werknemer, teneinde Multiman Horeca Payroll in staat te stellen haar verplichtingen ter zake een wettelijke aanzegtermijn juist en volledig na te komen.
- 3.11 De voorgaande artikelen laten het recht op een beroep op 6:265 BW onverlet. In geval van ontbinding van een Overeenkomst geldt dat, al hetgeen reeds uit hoofde van de Overeenkomst is betaald niet als ongedaanmakingsverbintenis kan worden teruggevorderd.
- 3.12 Beëindiging van een Overeenkomst heeft geen gevolgen voor eventuele andere Overeenkomsten tussen Multiman Horeca Payroll en Inlener.
- 3.13 Indien de Overeenkomst – om welke reden dan ook en door welke Partij dan ook – in strijd met het bepaalde in de Overeenkomst wordt beëindigd (bijvoorbeeld in een geval als bedoeld in artikel 9.12 van de Algemene Voorwaarden), dan is Inlener gehouden om Werknemer – vanaf de datum waarop de Overeenkomst eindigt – een arbeidsovereenkomst aan te bieden onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde duur als opgenomen in de arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Multiman Horeca Payroll, dan wel om volledige medewerking te verlenen aan een contractovername (als bedoeld in artikel 6:159 BW) van de arbeidsovereenkomst van Werknemer (in die zin dat Inlener de juridisch werkgever wordt van Werknemer, in plaats van Multiman Horeca Payroll), mits Werknemer aan die contractovername meewerkt.

Artikel 4. Werkprocedure

- 4.1 De Inlener meldt de door hem geworven en geselecteerde Werknemer aan bij Multiman Horeca Payroll door middel van het invullen van de Opdrachtbevestiging. De Inlener maakt hierbij gebruik van een model Opdrachtbevestiging dat door Multiman Horeca Payroll aan de Inlener is verstrekt. De ingevulde Opdrachtbevestiging dient uiterlijk één werkdag voor de beoogde ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door Multiman Horeca Payroll te zijn ontvangen.
- 4.2 De Werknemer kan op de website van Multiman Horeca Payroll een inschrijfformulier downloaden, waarop de Werknemer bepaalde (persoons)gegevens aan Multiman Horeca Payroll invult, zoals adresgegevens, bankrekeningnummer, etc. De Werknemer verstuurt het ingevulde inschrijfformulier – eveneens via de website – aan Multiman Horeca Payroll.
- 4.3 Multiman Horeca Payroll behoudt zich het recht voor een door de Inlener verstrekte Opdrachtbevestiging niet in behandeling te nemen en derhalve geen arbeidsovereenkomst met de door de Inlener geworven Werknemer aan te gaan. Met het invullen en verzenden van de Opdrachtbevestiging ontstaat nog geen arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Multiman Horeca Payroll. Evenmin ontstaat op dat moment een verplichting voor Multiman Horeca Payroll om de Werknemer Ter beschikking te stellen aan de Inlener. De Overeenkomst betreffende een specifieke Werknemer ontstaat pas, op het moment dat Multiman Horeca Payroll de Opdrachtbevestiging eveneens heeft ondertekend.
- 4.4 De Inlener zorgt ervoor dat Multiman Horeca Payroll, voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, volledig geïnformeerd is over het arbeidsverleden van Werknemer bij de Inlener, indien dit noodzakelijk is met het oog op het opvolgend werkgeverschap, zoals bedoeld in artikel 7:668a BW. Verstrekt de Inlener onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden van de Werknemer, dan zal de Inlener alle door Multiman Horeca Payroll geleden en/of te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Multiman Horeca Payroll vergoeden.

- 4.5 De Inlener verstrekt Multiman Horeca Payroll voor aanvang van de Terbeschikkingstelling een accurate omschrijving van de functie, functie-eisen, werktijden, arbeidsduur, werkzaamheden, arbeidsplaats, arbeidsomstandigheden en de beoogde looptijd van de gewenste Terbeschikkingstelling. Deze informatie maakt onderdeel uit van de Opdrachtbevestiging.
- 4.6 Als Multiman Horeca Payroll, in het kader van de vervulling van haar verplichtingen op grond van de wet of de Cao, informatie van de Inlener behoeft, zal de Inlener op eerste verzoek deze informatie kosteloos aan Multiman Horeca Payroll verstrekken.
- 4.7 Multiman Horeca Payroll is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van Werknemers die niet blijken te voldoen aan de door de Inlener gestelde eisen.
- 4.8 Multiman Horeca Payroll schiet niet tekort jegens de Inlener en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade, indien de contacten tussen de Inlener en Multiman Horeca Payroll voorafgaande aan een mogelijke Overeenkomst, waaronder begrepen een concrete aanvraag van de Inlener om een Werknemer Ter beschikking te stellen, om welke reden dan ook niet of niet binnen de door de Inlener gewenste termijn, leiden tot de daadwerkelijke Terbeschikkingstelling van een Werknemer.

Artikel 5. Informatieverplichting Inlener

- 5.1 De Inlener erkent dat een behoorlijke uitvoering van de Overeenkomst door Multiman Horeca Payroll in de regel afhankelijk is van juiste en tijdige aanlevering van documenten en gegevens van Inlener. Om de uitvoering van de Overeenkomst zoveel mogelijk volgens tijdschema te laten verlopen, verstrekt Inlener daarom tijdig alle benodigdheden aan Multiman Horeca Payroll en verricht Inlener tijdig alle handelingen die Multiman Horeca Payroll nodig heeft voor het uitvoeren van de Overeenkomst, dan wel waarvan Inlener redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze nodig zijn voor het uitvoeren van de Overeenkomst, waaronder – maar uitdrukkelijk niet beperkt tot – alle informatie die van invloed kan zijn op de Diensten.
- 5.2 De Inlener dient Multiman Horeca Payroll bij het aangaan van de Overeenkomst te informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen en collectief verplichte vrije dagen gedurende de looptijd van de Overeenkomst, opdat Multiman Horeca Payroll deze omstandigheid indien mogelijk, deel kan laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst met de Werknemer. Indien een voornemen tot vaststelling van een bedrijfssluiting en/of collectief verplichte vrije dagen bekend wordt na het aangaan van de Overeenkomst, dient de Inlener Multiman Horeca Payroll onmiddellijk na het bekend worden hiervan te informeren. Indien de Inlener nalaat om Multiman Horeca Payroll tijdig te informeren, is de Inlener gehouden voor de duur van de bedrijfssluiting onverkort aan Multiman Horeca Payroll het Inlenerstarief te voldoen over het krachtens de Overeenkomst en Algemene Voorwaarden geldende of gebruikelijke aantal uren en overuren per periode.
- 5.3 Inlener staat in voor de juistheid, volledigheid, betrouwbaarheid, deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door of namens haar aan Multiman Horeca Payroll verrichte handelingen en verstrekte gegevens. Inlener staat er tevens voor in dat zij alle essentiële benodigdheden en handelingen in de zin van lid 1 van dit artikel voor de opzet en uitvoering van de Overeenkomst heeft verstrekt respectievelijk heeft verricht.
- 5.4 Indien de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan Multiman Horeca Payroll zijn verstrekt, of de noodzakelijke handelingen niet tijdig zijn verricht, heeft Multiman Horeca Payroll het recht de uitvoering van de Overeenkomst op te schorten totdat alle gegevens door de Inlener zijn verstrekt c.q. zijn geleverd, dan wel heeft Multiman Horeca Payroll het recht handelingen te (laten) verrichten die ervoor zorgdragen dat Multiman Horeca Payroll over de hiervoor genoemde benodigdheden beschikt ten behoeve van

de uitvoering van de Overeenkomst waarbij de door Multiman Horeca Payroll te maken kosten voor rekening en risico komen van de Inlener.

- 5.5 Indien de Overeenkomst niet meer binnen de overeengekomen termijn kan worden uitgevoerd, omdat de voor de uitvoering van de Overeenkomst benodigde gegevens niet tijdig aan Multiman Horeca Payroll zijn verstrekt, heeft Multiman Horeca Payroll het recht de Overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder gehouden te zijn tot vergoeding van enige schade aan de zijde van Inlener. De door Multiman Horeca Payroll gemaakte extra uren en/of extra kosten alsmede overige schade van Multiman Horeca Payroll die is of zou ontstaan doordat de Inlener niet heeft voldaan aan de in dit artikel bepaalde informatieverplichting komen volgens de op dat moment gebruikelijke tarieven voor rekening van de Inlener.
- 5.6 Inlener is aansprakelijk – en vrijwaart Multiman Horeca Payroll – voor de schade van Multiman Horeca Payroll, de Werknemer en/of de Inlener als gevolg van de onjuiste beloning van de Werknemer, als de beloning is vastgesteld aan de hand van door de Inlener aan Multiman Horeca Payroll onjuist of onvolledig verstrekte gegevens.
- 5.7 Indien Multiman Horeca Payroll de arbeidsovereenkomst met de Werknemer wenst te beëindigen op grond van een van de gronden als genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW dan is de Inlener verplicht alle medewerking te verlenen en alle informatie aan te leveren aan Multiman Horeca Payroll die noodzakelijk is voor de procedure ter verkrijging van toestemming bij UWV of voor de ontbindingsprocedure bij de (kanton)rechter.

Artikel 6. Functie en beloning

- 6.1 De beloning van de Werknemer, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt vastgesteld conform de Cao en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, zulks aan de hand van de door de Inlener verstrekte functieomschrijving.
- 6.2 Indien op enig moment blijkt dat die functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Werknemer uitgeoefende functie, zal de Inlener aan Multiman Horeca Payroll onverwijld de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling aanreiken. De beloning van de Werknemer zal opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. De functieomschrijving en/of inschaling, kan tijdens de Overeenkomst worden aangepast, indien de Werknemer daar conform wet- en regelgeving en/of de Cao recht op heeft. Indien de aanpassing leidt tot een hogere beloning, corrigeert Multiman Horeca Payroll de beloning van de Werknemer én het Inlenerstarief dienovereenkomstig. De Inlener is dit gecorrigeerde Inlenerstarief vanaf het moment van de uitoefening van de daadwerkelijke functie aan Multiman Horeca Payroll verschuldigd.
- 6.3 De Inlener stelt Multiman Horeca Payroll tijdig en ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in de beloningselementen en van vastgestelde initiële loonsverhogingen.
- 6.4 Alle toeslagen, vergoedingen en overige arbeidsvoorwaarden waarop de Werknemer recht heeft op grond van de Cao, worden aan de Inlener doorberekend.

Artikel 7. Inlenerstarief

- 7.1 De door de Inlener aan Multiman Horeca Payroll verschuldigde vergoeding wordt berekend door het overeengekomen Inlenerstarief te vermenigvuldigen met de door de Werknemer gewerkte uren of (indien dit aantal hoger is) over de uren waarop Multiman Horeca Payroll op grond van de Overeenkomst en/of de Algemene Voorwaarden aanspraak heeft. Indien de Werknemer met succes een beroep doet op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang en dit ertoe leidt dat de arbeidsomvang naar boven toe moet worden bijgesteld, is de Inlener –

indien van toepassing met terugwerkende kracht – het Inlenerstarief verschuldigd, berekend over deze hogere arbeidsomvang, mits de Werknemer in dat geval ook recht heeft op een beloning over deze hogere arbeidsomvang. Het Inlenerstarief wordt tevens vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die Multiman Horeca Payroll verschuldigd is aan de Werknemer. Over de totale door Inlener aan Multiman Horeca Payroll te betalen vergoeding wordt btw in rekening gebracht.

- 7.2 Tenzij Schriftelijk anders overeengekomen, wordt de door de Inlener aan Multiman Horeca Payroll te betalen vergoeding vermeerderd met de aan de Werknemer verschuldigde vergoeding wegens niet (geheel) in acht genomen aanzegtermijn, voor zover de Werknemer hier aanspraak op kan maken ingevolge het bepaalde in artikel 7:668 BW. Deze vergoeding zal door Multiman Horeca Payroll één op één aan de betreffende Inlener worden doorberekend.
- 7.3 Indien op enig moment de arbeidsomvang van de Werknemer omhoog moet worden bijgesteld, vanwege het door de Werknemer geaccepteerde verplichte aanbod van Multiman Horeca Payroll (gelet op het bepaalde in artikel 7:628a lid 5 BW), is de Inlener (vanaf het moment dat Multiman Horeca Payroll de Werknemer dit aantal uren moet doorbetalen) steeds het Inlenerstarief verschuldigd over dit aangepaste aantal uren.
- 7.4 Indien op enig moment de beloning van de Werknemer moet worden toegepast of verhoogd, stelt Multiman Horeca Payroll de beloning van de Werknemer en het Inlenerstarief opnieuw vast op basis van de door de Inlener verstrekte informatie omtrent de functie-indeling en beloningselementen. In de beloning en het Inlenerstarief worden alle geldende elementen van de beloning van de Werknemer meegenomen.
- 7.5 Naast de hiervoor benoemde gevallen, is Multiman Horeca Payroll in ieder geval ook gerechtigd om het Inlenerstarief – indien van toepassing met terugwerkende kracht – tijdens de looptijd van de Overeenkomst aan te passen, indien de kosten van de arbeid stijgen:
- als gevolg van wijziging van de Cao of van de daarbij geregelde lonen;
 - als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet en- regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, de Cao of enig verbindend voorschrift;
 - als gevolg van een (periodieke) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de Cao en/of wet en regelgeving.
- 7.6 Indien de Inlener niet instemt met betaling van het aangepaste Inlenerstarief, dan ligt daarin besloten het verzoek van de Inlener om de Terbeschikkingstelling te beëindigen. De Terbeschikkingstelling eindigt evenwel pas op het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen de Werknemer enerzijds en Multiman Horeca Payroll anderzijds rechtsgeldig kan worden beëindigd. Tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de Inlener het Inlenerstarief verschuldigd.
- 7.7 Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Inlener de beloning te laag is vastgesteld, is Multiman Horeca Payroll gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning vast te stellen en het Inlenerstarief dienovereenkomstig met terugwerkende kracht aan te passen en in rekening te brengen. Multiman Horeca Payroll kan tevens hetgeen de Inlener daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door Multiman Horeca Payroll zijn gemaakt, aan de Inlener in rekening brengen.

Artikel 8. Facturatie en tijdverantwoording

- 8.1 Tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen, geschiedt de tijdverantwoording middels digitale accordering door de Inlener in de online portal van Multiman Horeca Payroll.
- 8.2 De Inlener draagt zorg voor een correcte en volledige tijdverantwoording en is gehouden erop toe te zien dat de daarin opgenomen gegevens van de Werknemer correct en naar waarheid zijn vermeld, zoals: naam van de

Werknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge deze Algemene Voorwaarden, opdrachten en/of overige Overeenkomsten het Inlenerstarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en eventuele werkelijk gemaakte kosten.

- 8.3 De Inlener dient ervoor zorg te dragen dat hij de uren tijdig accordeert zodat Multiman Horeca Payroll aansluitend aan de door de Werknemer gewerkte week over de tijdverantwoording beschikt. De Inlener is verantwoordelijk voor de wijze waarop de tijdverantwoording aan Multiman Horeca Payroll wordt verstrekt.
- 8.4 Indien en voor zover de Werknemer de in de tijdverantwoording vermelde gegevens betwist, is Multiman Horeca Payroll gerechtigd de uren en kosten vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Werknemer, tenzij de Inlener kan aantonen dat de door hem vermelde gegevens correct zijn.

Artikel 9. Betaling

- 9.1 Tenzij anders overeengekomen, is de Inlener verplicht om Multiman Horeca Payroll te machtigen om de door de Inlener aan Multiman Horeca Payroll verschuldigde bedragen via automatische SEPA-incasso met het zakelijk incasso (type Business to Business) schema af te schrijven van zijn Nederlandse bank- of girorekening. Zolang de Inlener van de Diensten van Multiman Horeca Payroll gebruik maakt, is de Inlener niet gerechtigd deze machtiging te eniger tijd weer in te trekken, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Multiman Horeca Payroll. Voor de machtiging zullen Multiman Horeca Payroll en de Inlener een separate overeenkomst sluiten die daarvoor door de banken wordt voorgeschreven.
- 9.2 De door de Inlener verschuldigde bedragen zullen ongeveer vijf kalenderdagen na verzenddatum van de betreffende facturen geïncasseerd worden. De Inlener dient steeds voor voldoende saldo op zijn bank- of girorekening zorg te dragen om uitvoering van de automatische incasso mogelijk te maken.
- 9.3 Indien Multiman Horeca Payroll en de Inlener zijn overeengekomen dat niet door middel van automatische incasso hoeft te worden betaald, is de Inlener gehouden elke factuur van Multiman Horeca Payroll te voldoen binnen zeven kalenderdagen na de factuurdatum.
- 9.4 Uitsluitend betaling aan Multiman Horeca Payroll of aan een door Multiman Horeca Payroll uitdrukkelijk Schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de Inlener aan Werknemers – onder welke titel dan ook – of het verstrekken van voorschotten aan Werknemers zijn onverbindend tegenover Multiman Horeca Payroll en kunnen nimmer grond opleveren voor verrekening of afbetaling uit welke hoofde dan ook.
- 9.5 Indien de Inlener bezwaren heeft tegen de ontvangen factuur, dan dient de Inlener deze bezwaren binnen 14 dagen na dagtekening van de factuur Schriftelijk aan Multiman Horeca Payroll kenbaar te maken, bij gebreke waarvan de juistheid van de factuur komt vast te staan.
- 9.6 De Inlener is nimmer gerechtigd haar verplichtingen jegens Multiman Horeca Payroll op te schorten en/of te verrekenen met een eigen vordering op Multiman Horeca Payroll. Bezwaren tegen de hoogte van een factuur of ter zake de geleverde Diensten geven de Inlener aldus nimmer de bevoegdheid de betaling op te schorten dan wel te verrekenen.
- 9.7 Indien de Inlener de factuur niet binnen de betalingstermijn voldoet, is de Inlener van rechtswege in verzuim, zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling daartoe is vereist. De Inlener is over hetgeen zij alsdan verschuldigd is vanaf de verzuimdatum een contractuele rente verschuldigd van 1% per maand of een gedeelte van een maand, tenzij de wettelijke handelsrente hoger is, in welk geval de wettelijke handelsrente geldt. De rente over het opeisbare bedrag zal worden berekend vanaf het moment dat de Inlener in verzuim is tot het moment van algehele voldoening van het volledig verschuldigde bedrag. De in het bezit van Multiman Horeca Payroll zijnde doordruk

- of kopie van de door Multiman Horeca Payroll aan de Inlener verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
- 9.8 Alle kosten, zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke, die Multiman Horeca Payroll moet maken ter effectuering van haar rechten, komen geheel voor rekening van de Inlener. De vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief btw en rente – tenzij Multiman Horeca Payroll aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt – met een minimum van € 275,- per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra de Inlener in verzuim is, door de Inlener verschuldigd zijn en zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht.
- 9.9 De in het bezit van Multiman Horeca Payroll zijnde doordruk of kopie van de door Multiman Horeca Payroll verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigheid van de rente en de dag waarop de renteberekening begint te lopen.
- 9.10 Tenzij door Multiman Horeca Payroll anders aangegeven, strekken betalingen van de Inlener steeds eerst in mindering op de verschuldigde kosten en rente (in deze volgorde) en vervolgens in mindering op de hoofdsommen en lopende rente, waarbij oudere vorderingen voor de nieuwe gaan, ongeacht of de Inlener een andere volgorde voor de toerekening van de betaling aanwijst. Multiman Horeca Payroll kan volledige aflossing van de hoofdsom weigeren, indien daarbij niet eveneens de opengevallen en lopende rente en incassokosten worden voldaan. Indien het Multiman Horeca Payroll wenselijk voorkomt en in ieder geval als de Inlener in gebreke is met enige betalingsverplichting uit welke hoofde dan ook, is Multiman Horeca Payroll gerechtigd na het aangaan van een Overeenkomst in afwijking van de overeengekomen betalingsregeling, betaling vooraf te verlangen dan wel een zekerheidstelling voor de betalingsverplichtingen van de Inlener. De Inlener dient op eerste verzoek van Multiman Horeca Payroll daaraan gehoor te geven.
- 9.11 Indien de Overeenkomst met meer dan één Inlener is gesloten, zijn alle Inleners hoofdelijk gehouden tot nakoming van de betalingsverplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst (ongeacht de tenaamstelling van de factuur).
- 9.12 Indien de Inlener niet aan haar (betalings)verplichtingen voldoet, dan wel geen gevolg geeft aan een verzoek van Multiman Horeca Payroll als bedoeld in lid 10 van dit artikel, is Multiman Horeca Payroll gemachtigd:
- a. om de Overeenkomst met de Inlener geheel of gedeeltelijk te ontbinden zonder dat hiertoe een ingebrekestelling is vereist. In dat geval is de Inlener, wanneer Multiman Horeca Payroll hiertoe kosten maakt of op enigerlei wijze schade lijdt als gevolg van de niet-betaling door de Inlener, aansprakelijk voor de schade en kosten en dient zij deze te vergoeden; of
 - b. haar verplichtingen jegens de Inlener uit hoofde van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk op te schorten.
- 9.13 Multiman Horeca Payroll is in het geval van ontbinding dan wel opzegging dan wel opschorting van de Overeenkomst op geen enkele manier gehouden tot vergoeding van schade en kosten die daardoor op een of andere wijze ontstaan aan de zijde van de Inlener.

Artikel 10. Vrees niet nakoming

- 10.1 Indien na het sluiten van de Overeenkomst Multiman Horeca Payroll ter kennis gekomen omstandigheden goede grond geven te vrezen dat de Inlener een van de verplichtingen niet, niet juist en/of niet tijdig zal nakomen, waarvan onder meer sprake is in geval van faillissement of surseance van betaling of wanneer een aanvraag tot één van deze maatregelen ten aanzien van de Inlener aanhangig is, of in geval een besluit tot ontbinding of fusie van de Inlener is genomen of indien conservatoir of executoriaal beslag op enig deel van het vermogen van de Inlener is of wordt gelegd, of ofwel de Inlener enige betalingsverplichting jegens Multiman Horeca Payroll niet nakomt,

worden alle betalingsverplichtingen van de Inlener jegens Multiman Horeca Payroll uit welke hoofde dan ook direct en volledig opeisbaar. Multiman Horeca Payroll is gerechtigd onmiddellijke betaling van deze opeisbare vorderingen te verlangen dan wel een zekerheidsstelling ter zake deze opeisbare vorderingen.

- 10.2 Multiman Horeca Payroll is in dat geval bevoegd de nakoming van haar verplichtingen jegens de Inlener op te schorten, totdat betaling en/of zekerheidsstelling van alle betalingsverplichtingen heeft plaatsgevonden. Indien Multiman Horeca Payroll daartoe overgaat, is zij op geen enkele manier gehouden tot vergoeding van schade en kosten die daardoor op een of andere wijze ontstaan aan de zijde van de Inlener.
- 10.3 De Inlener is aansprakelijk voor alle schade die hieruit voortvloeit aan de zijde van Multiman Horeca Payroll.

Artikel 11. Bijzondere minimale betalingsverplichtingen

- 11.1 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de Inlener – onverminderd de overige verplichtingen van de Inlener jegens Multiman Horeca Payroll – ten minste gehouden het Inlenerstarief berekend over drie gewerkte uren aan Multiman Horeca Payroll te voldoen indien:
- de Werknemer zich meldt op de afgesproken tijd en plaats voor het verrichten van de arbeid, maar door de Inlener niet in staat wordt gesteld de arbeid aan te vangen, of:
 - de Inlener de Werknemer korter dan drie uur in staat stelt de arbeid te verrichten.
- 11.2 De Inlener is – onverminderd de overige verplichtingen van de Inlener jegens Multiman Horeca Payroll – steeds verplicht het Inlenerstarief te voldoen over de uren waarop de Werknemer aanspraak maakt op loon, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:628a lid 3 BW.

Artikel 12. Opschortingsrecht

- 12.1 Indien Multiman Horeca Payroll door omstandigheden, opgekomen buiten schuld en risicosfeer van Multiman Horeca Payroll, tijdelijk verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is Multiman Horeca Payroll bevoegd de uitvoering van de Overeenkomst voor de duur van de verhindering op te schorten. Eventueel door of namens de Inlener gestelde betalingszekerheden dienen overeenkomstig te worden verlengd.
- 12.2 Indien Multiman Horeca Payroll door omstandigheden, opgekomen als hiervoor in lid 1 bedoeld, blijvend verhinderd is haar verplichtingen na te komen, is ieder van Partijen bevoegd de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Tot de omstandigheden als hiervoor bedoeld worden in elk geval doch niet uitsluitend gerekend oorlog, oorlogsgevaar, oproer, molest, brand, waterschade, overstroming, werkstaking, bedrijfsbezetting, uitsluiting, in- en uitvoerbelemmeringen, overheidsmaatregelen, machinebreuk, storingen in de levering van energie en bedrijfsstoring.
- 12.3 De Inlener is niet gerechtigd de Terbeschikkingstelling van de Werknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten, tenzij sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.
- 12.4 In afwijking van lid 3 van dit artikel is opschorting wel mogelijk als:
- dit Schriftelijk wordt overeengekomen en daarbij de looptijd is vastgelegd; én
 - de Inlener aantoont dat tijdelijk geen werk voorhanden is of de Werknemer niet te werk kan worden gesteld; én
 - Multiman Horeca Payroll jegens de Werknemer met succes een beroep kan doen op uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting op grond van de Cao.

Artikel 13. Goede uitoefening van leiding en toezicht

- 13.1 De Inlener zal zich ten aanzien van de Werknemer bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is/zou zijn.
- 13.2 Het is de Inlener niet toegestaan de Werknemer op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de Inlener ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de Inlener in een groep (concern) is verbonden.
- 13.3 De Inlener kan de Werknemer slechts te werk stellen in afwijking van het bij de Overeenkomst en de Algemene Voorwaarden bepaalde, indien Multiman Horeca Payroll en de Werknemer daarmee vooraf uitdrukkelijk Schriftelijk hebben ingestemd.
- 13.4 Tewerkstelling van de Werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde Inlener is slechts mogelijk voor bepaalde tijd, onder de voorwaarden dat de Inlener leiding en toezicht heeft georganiseerd én indien de tewerkstelling Schriftelijk is overeengekomen met Multiman Horeca Payroll en de Werknemer.
- 13.5 Gedurende de looptijd van de Overeenkomst is de Inlener aansprakelijk voor en vrijwaart zij Multiman Horeca Payroll ter zake de schade die de Werknemer lijdt, doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of tenietgegaan.
- 13.6 De Inlener zal zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Multiman Horeca Payroll verstrekt de Inlener een bewijs van verzekering aan Multiman Horeca Payroll.
- 13.7 De Inlener dient met enige regelmaat een functionerings- of coachingsgesprek met de Werknemer te voeren. Van deze gesprekken maakt de Inlener een verslag en overhandigt een kopie hiervan aan de Werknemer en aan Multiman Horeca Payroll. De Inlener dient daarnaast ten minste één keer per jaar – of ten minste eenmaal gedurende de looptijd van de Overeenkomst, indien die korter is dan een jaar – een beoordelings- of evaluatiegesprek met de Werknemer te voeren. De Inlener vult een beoordelingsformulier in en geeft hiervan een kopie aan de Werknemer en aan Multiman Horeca Payroll.
- 13.8 Indien er een (arbeids)conflict ontstaat tussen de Inlener en de Werknemer, stelt de Inlener Multiman Horeca Payroll hiervan direct op de hoogte. De Inlener en Multiman Horeca Payroll kunnen dan in goed overleg bepalen welke maatregelen in redelijkheid genomen kunnen en moeten worden. Alleen Multiman Horeca Payroll als werkgever mag de Werknemer disciplinaire maatregelen opleggen of tot ontslag overgaan. Multiman Horeca Payroll zal daartoe niet eerder overgaan, dan nadat zij daartoe gerechtigd is, op basis van de wet- en regelgeving en/of de rechtspraak en/of de Cao. Bovendien moet de reden voor het opleggen van de maatregel voldoende aantoonbaar zijn, dit ter beoordeling van Multiman Horeca Payroll. Indien de Werknemer zodanig handelt of nalaat, dat van de Inlener redelijkerwijs niet kan worden verlangd de Overeenkomst te laten voortduren en Multiman Horeca Payroll hierdoor de arbeidsovereenkomst ook kan beëindigen (al dan niet na tussenkomst van UWV of de rechter), kan Multiman Horeca Payroll de Inlener toestemming geven de Overeenkomst voortijdig te beëindigen. Indien Multiman Horeca Payroll hierdoor schade lijdt in de ruimste zin van het woord (waaronder mede begrepen – maar niet uitputtend – daadwerkelijk gemaakte juridische kosten, doorbetaling van loon en het betalen van enige andere vergoeding aan de Werknemer), dan is de Inlener gehouden deze schade aan Multiman Horeca Payroll te vergoeden. Deze kosten zullen één op één aan de Inlener worden doorberekend.
- 13.9 Indien Multiman Horeca Payroll juridische kosten maakt, vanwege een geschil (zowel binnen als buiten rechte) verband houdende met de Werknemer (waaronder arbeidsrechtelijke geschillen), waarbij de oorzaak van het geschil toegerekend kan worden aan enig handelen en/of nalaten van de Inlener, dan is de Inlener gehouden om

de door Multiman Horeca Payroll daadwerkelijk gemaakt juridische kosten aan Multiman Horeca Payroll te vergoeden. Deze kosten zullen één op één aan de Inlener worden doorberekend.

Artikel 14. Arbeidsduur en werktijden

- 14.1 De arbeidsomvang en de werktijden van de Werknemer bij de Inlener worden voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling overeengekomen. De werktijden, de arbeidsduur en de rusttijden van de Werknemer zijn gelijk aan de bij de Inlener ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De Inlener staat ervoor in, dat de arbeidsduur en de rust- en werktijden van de Werknemer voldoen aan de wettelijke vereisten. De Inlener ziet erop toe dat de Werknemer de rechtens toegestane werktijden en de overeengekomen arbeidsomvang niet overschrijdt.
- 14.2 De Inlener moet erop toezien dat de afgesproken arbeidsomvang, het aantal uur dat de Werknemer werkt per periode, niet wordt overschreden. Wordt de Werknemer structureel meer uren ingezet dan in de Overeenkomst overeengekomen, dan kan dat ertoe leiden dat de afgesproken arbeidsomvang van de Werknemer moet worden uitgebreid (onder andere op grond van artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval geldt het bepaalde in artikel 7.1 van deze Algemene Voorwaarden.
- 14.3 Vakantie en verlof van de Werknemer worden geregeld conform de wet en de Cao.
- 14.4 Indien de Werknemer specifieke scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de werkzaamheden, zullen de uren, die de Werknemer aan deze scholing besteedt, als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de Inlener.
- 14.5 Indien de Werknemer een verzoek tot aanpassing van de arbeidsomvang doet, zal Multiman Horeca Payroll dat verzoek honoreren na overleg hierover met de Inlener. Dit verzoek zal enkel worden afgewezen, indien de Inlener zwaarwegende bedrijfsbelangen aanvoert, op grond waarvan Multiman Horeca Payroll gerechtigd is om het verzoek van de Werknemer af te wijzen. Indien het verzoek wordt gehonoreerd, dan zal de overeengekomen arbeidsomvang in de Overeenkomst tussen Multiman Horeca Payroll en de Inlener – als daarvan sprake is – dienovereenkomstig worden aangepast.

Artikel 15. Arbeidsomstandigheden

- 15.1 De Inlener verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever.
- 15.2 De Inlener is jegens de Werknemer en Multiman Horeca Payroll verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
- 15.3 De Inlener is gehouden om aan de Werknemer en aan Multiman Horeca Payroll tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden, Schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Inlener geeft de Werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen zijn onderneming gehanteerde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).
- 15.4 Indien de Werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de Inlener, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een Schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval dan wel

- beroepsziekte. De Inlener informeert Multiman Horeca Payroll zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.
- 15.5 De Inlener zal aan de Werknemer vergoeden – en Multiman Horeca Payroll vrijwaren tegen – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de Werknemer in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Inlener en/of Multiman Horeca Payroll daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
- 15.6 Indien het bedrijfsongeval tot de dood van de Werknemer leidt, is de Inlener gehouden schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek aan de in dat artikel genoemde personen en Multiman Horeca Payroll vrijwaren tegen alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) waarvoor zij aansprakelijk wordt gehouden.
- 15.7 De Inlener zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op eerste verzoek van Multiman Horeca Payroll verstrekt de Inlener een bewijs van verzekering aan Multiman Horeca Payroll.

Artikel 16. Verificatie- en bewaarplicht Inlener

- 16.1 Conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, is de Inlener verplicht om bij aanvang van de Terbeschikkingstelling van een Werknemer diens identiteit vast te stellen aan de hand van een origineel identiteitsdocument waarop de nationaliteit van de Werknemer is vermeld. Dit identiteitsdocument dient zorgvuldig te worden gecontroleerd op echtheid en geldigheid.
- 16.2 De in lid 1 van dit artikel bedoelde procedure tot vaststelling van de identificatie van de Werknemer, verricht Inlener niet alleen voor zichzelf, maar eveneens voor Multiman Horeca Payroll. De Inlener is in dat kader gehouden om een goed leesbare kopie van het identificatiedocument te maken (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) en deze aan Multiman Horeca Payroll toe te sturen.
- 16.3 Multiman Horeca Payroll is bevoegd om de procedure van identiteitsvaststelling door de Inlener steekproefsgewijs op locatie bij de Inlener te controleren. De Inlener staat het eveneens toe dat inspectie-instellingen (van Multiman Horeca Payroll) deze procedure steekproefsgewijs op locatie van de Inlener controleert.
- 16.4 De Inlener behandelt de hem in het kader van de Terbeschikkingstelling ter kennisgenomen persoonlijke gegevens van de Werknemer vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Nadat de Inlener de kopie van het identificatiedocument (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) aan Multiman Horeca Payroll heeft toegezonden, verwijderd de Inlener de kopie uit haar eigen administratie, tenzij het bepaalde in lid 5 van dit artikel zich voordoet.
- 16.5 De Inlener aan wie door Multiman Horeca Payroll een vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen ter beschikking wordt gesteld, verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 15 van deze wet, onder meer inhoudende dat de Inlener bij de aanvang van de arbeid door een vreemdeling een afschrift van het document, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling dient te ontvangen. De Inlener is verantwoordelijk voor een zorgvuldige controle van het eerder genoemde document en stelt aan de hand daarvan de identiteit van de vreemdeling vast en neemt een afschrift van het document op in zijn administratie. Het voorgaande is niet van toepassing, indien de vreemdeling onderdaan is van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (Europese Unie, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) dan wel van Zwitserland. Multiman

Horeca Payroll is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan de Inlener wordt opgelegd.

- 16.6 Multiman Horeca Payroll is niet aansprakelijk voor boetes of vorderingen die de Inlener worden opgelegd, omdat zij haar verplichtingen als genoemd in dit artikel niet is nagekomen.
- 16.7 De Inlener zal Multiman Horeca Payroll te allen tijde vrijwaren voor opgelegde boetes aan en aanspraken jegens Multiman Horeca Payroll wegens het niet nakomen door de Inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen.

Artikel 17. Verboden onderscheid en bejegening Werknemer

- 17.1 De Inlener en Multiman Horeca Payroll zullen geen verboden onderscheid maken, niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook. De Inlener en Multiman Horeca Payroll zullen uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen of mee laten wegen bij het verstrekken respectievelijk uitvoeren van de Overeenkomst en bij de selectie en de behandeling van de Werknemers.
- 17.2 De Inlener is bekend met de Klokkeluiderswet en waarborgt dat de Werknemer op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot de klokkeluidersregeling, indien de Inlener een dergelijke regeling kent of op hem van toepassing is.
- 17.3 Indien de Inlener een klachtenregeling kent met betrekking tot de bejegening van werknemers, zal hij waarborgen dat de Werknemer op gelijke wijze als zijn eigen personeel toegang krijgt tot deze klachtenregeling. Het gaat hierbij enkel om klachten die niet het werkgeverschap van Multiman Horeca Payroll betreffen, een en ander voor zover geen wettelijke verplichtingen anderszins bestaan.

Artikel 18. Medezeggenschap

- 18.1 De Inlener is gehouden om de Werknemer die lid is van de ondernemingsraad van Multiman Horeca Payroll of van de ondernemingsraad van de Inlener, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving.
- 18.2 Indien de Werknemer medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de Inlener, is de Inlener het Inlenerstarief ook verschuldigd over de uren waarin de Werknemer onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband van het uitoefenen van medezeggenschap.
- 18.3 Inlener verklaart zich bekend met zijn informatieverplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) betreffende de (verwachte) inzet van Werknemers in zijn onderneming. Indien en voor zover de Inlener bij de vervulling van deze informatieverplichtingen zich wenst te baseren op door Multiman Horeca Payroll verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waar de WOR toe verplicht.

Artikel 19. Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

- 19.1 De Inlener verklaart zich uitdrukkelijk bekend met de voor hem geldende verplichtingen voortvloeiende uit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, waaronder – maar uitdrukkelijk niet beperkt tot:
- Artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs:
 - artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Inlener zorgt dat de Werknemers gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn

- in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is;
- artikel 8c van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Inlener zorgt ervoor dat binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht aan de Werknemers, opdat deze dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft als de werknemers van de onderneming van de Inlener;
 - artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Inlener zal Multiman Horeca Payroll tijdig en volledig informeren over het voornemen, aanvangen, voortduren of eindigen van door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder – maar niet uitsluitend – een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting. De Inlener zal in de uitvoering van zijn leiding en toezicht over de Werknemer, uitdrukkelijk geen opdrachten aan de Werknemer verstrekken waardoor artikel 10 Waadi zal worden overtreden;
 - artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: de Inlener verschaft aan zowel Multiman Horeca Payroll als de Werknemer, voor aanvang van de Terbeschikkingstelling, Schriftelijk informatie over de arbeidsvoorwaarden, als bedoeld in artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Artikel 20. Aansprakelijkheid

- 20.1 Multiman Horeca Payroll zal zich inspannen de Overeenkomst als een redelijk bekwaam opdrachtnemer uit te voeren.
- 20.2 Gedurende de looptijd van de Overeenkomst is de Inlener aansprakelijk voor en vrijwaart zij Multiman Horeca Payroll ter zake de schade die Multiman Horeca Payroll, de Werknemer, de Inlener en/of derden lijden als gevolg van het handelen en/of nalaten van de Werknemer.
- 20.3 De Inlener is gehouden om zich afdoende te verzekeren ter dekking van de in dit artikel bepaalde aansprakelijkheden en verstrekt Multiman Horeca Payroll op haar eerste verzoek een geldig bewijs (polisblad) van deze verzekering.
- 20.4 Indien in rechte of anderszins komt vast te staan dat Multiman Horeca Payroll jegens de Inlener aansprakelijk mocht zijn voor schade die wordt geleden in verband met de Overeenkomst, of uit hoofde van onrechtmatige daad, of uit enige andere hoofde, dan is deze aansprakelijkheid, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW, te allen tijde in zijn totaliteit beperkt tot hetgeen in deze bepaling is geregeld:
- a. Multiman Horeca Payroll is nimmer aansprakelijk voor schade, die is ontstaan doordat Multiman Horeca Payroll is uitgegaan van door of namens de Inlener verstrekte onjuiste gegevens/bestanden/ hulpmiddelen en informatie;
 - b. Multiman Horeca Payroll is nimmer aansprakelijk voor de door de Inlener geleden gevolgschade, gederfde winst, gemiste inkomsten, gemiste omzet, gemiste besparingen, schade door bedrijfs- en andersoortige stagnatie;
 - c. de aansprakelijkheid van Multiman Horeca Payroll, inclusief een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van een ongedaanmakingsverbintenis en een eventuele betalingsverplichting uit hoofde van artikel 6:230 BW, tegenover de Inlener is te allen tijde beperkt tot het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekering van Multiman Horeca Payroll in voorkomend geval uitkeert;

- d. in het geval de aansprakelijkheidsverzekering van Multiman Horeca Payroll – om welke reden dan ook – niet tot uitkering overgaat, geldt dat de aansprakelijkheid van Multiman Horeca Payroll, inclusief een eventuele betalingsverplichting op basis van artikel 6:230 BW en/of artikel 6:271 BW,
- uit hoofde van een specifieke Overeenkomst is beperkt tot de hoogte van de drie laatst door Inlener uit hoofde van deze Overeenkomst betaalde facturen tezamen;
 - uit andere hoofde is beperkt tot een bedrag van € 5.000,- per aanspraak; waarbij geldt dat de totale aansprakelijkheid van Multiman Horeca Payroll te allen tijde is beperkt tot maximaal een bedrag van € 10.000,- per jaar, ongeacht de grondslag voor aansprakelijkheid en het aantal schadeveroorzakende gebeurtenissen.
- 20.5 Deze beperkingen gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van Multiman Horeca Payroll en/of de Werknemers.
- 20.6 Alle ondergeschikten van Multiman Horeca Payroll kunnen zich tegenover de Inlener en zo nodig ook tegenover derden op gelijke voet als Multiman Horeca Payroll beroepen op de bovenstaande bepalingen.
- 20.7 Schade waarvoor Multiman Horeca Payroll aansprakelijk gehouden kan worden, dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 14 dagen na het ontstaan daarvan Schriftelijk aan Multiman Horeca Payroll gemeld te worden, op straffe van verval van het recht op vergoeding van deze schade. Deze termijn geldt niet indien de Inlener aannemelijk kan maken dat de schade wegens gegronde reden niet eerder gemeld kon worden.
- 20.8 Een aansprakelijkheidsvordering jegens Multiman Horeca Payroll vervalt binnen 12 maanden nadat de Inlener bekend is geraakt met het schade toebrengende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.

Artikel 21. Intellectuele en industriële eigendom

- 21.1 Multiman Horeca Payroll zal de Werknemer op verzoek van de Inlener, een Schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde – voor zover nodig en mogelijk – te bewerkstelligen c.q. bevorderen, dat alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van de werkzaamheden van de Werknemer toekomen, respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de Inlener. Indien Multiman Horeca Payroll in verband hiermee een vergoeding verschuldigd is aan de Werknemer of anderszins kosten dient te maken, is de Inlener een gelijke vergoeding c.q. gelijke kosten verschuldigd aan Multiman Horeca Payroll.
- 21.2 Het staat de Inlener vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de Werknemer aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 1 van dit artikel bedoelde intellectuele en industriële eigendomsrechten. De Inlener informeert Multiman Horeca Payroll over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring aan Multiman Horeca Payroll.
- 21.3 Multiman Horeca Payroll is jegens de Inlener niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die de Werknemer verbeurt of eventuele schade van de Inlener als gevolg van het feit dat de Werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom.

Artikel 22. Geheimhouding

- 22.1 Multiman Horeca Payroll en de Inlener zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere Partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de Overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de Overeenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

- 22.2 Multiman Horeca Payroll zal op verzoek van de Inlener de Werknemer verplichten geheimhouding te betrachten omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaarwordt, tenzij op de Werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 22.3 Het staat de Inlener vrij om de Werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Inlener informeert Multiman Horeca Payroll over haar voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan Multiman Horeca Payroll.
- 22.4 Multiman Horeca Payroll is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Inlener als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Werknemer.

Artikel 23. Ter beschikking stellen van zaken door de Inlener

- 23.1 Het is de Inlener niet toegestaan, zonder Schriftelijke toestemming van Multiman Horeca Payroll, zaken aan de Werknemer ter beschikking te stellen die mede voor privédoeleinden kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld (doch niet uitsluitend) een (lease) auto of telefoon. Indien Multiman Horeca Payroll Schriftelijke toestemming verleent, kan zij aan die toestemming nadere voorwaarden verbinden. De Inlener is in dat geval gehouden zich aan deze voorwaarden te houden. De Inlener dient te voorkomen dat Multiman Horeca Payroll enig nadeel lijdt ten gevolge van de door de Inlener aan de Werknemer ter beschikking gestelde zaken.
- 23.2 Indien de Inlener in strijd met het hiervoor bepaalde handelt, dan wel in gebreke is, komen alle daaruit voortvloeiende schades, kosten en (fiscale) gevolgen, zulks in de ruimste zin des woords, volledig voor rekening en risico van de Inlener. De Inlener vrijwaart Multiman Horeca Payroll ter zake.

Artikel 24. Toepasselijk recht en forumkeuze

- 24.1 Op deze Algemene Voorwaarden en de Overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing.
- 24.2 Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen Multiman Horeca Payroll en Inlener zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement Rotterdam, locatie Dordrecht, tenzij dwingendrechtelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Niettemin heeft Multiman Horeca Payroll te allen tijde het recht het geschil voor te leggen aan de volgens de wet bevoegde rechter.

**