

PAYROLL

Opgaveformulier / Payrollovereenkomst

Raakvlak Payroll BV, Postbus 24001, 3007 DA Rotterdam, Fiscaalnummer 8542.25.043 (KvK 61138665), hierna te noemen: 'werkgever' en

Voorletters+achternaam:				hierna te noemen 'werknemer'
Adres:				
Postcode:		Woonplaats:		
Geslacht:		Geboortedatum:		
BSN/sofinummer:				
Identiteitsbewijs type:				
ID-bewijsnummer:		Land van afgifte:		
ID-bewijs geldig tot:				
E-mailadres:				
Telefoon:				
IBAN:		t.n.v.:		
Loonheffingskorting toepassen? De loonheffingskorting is een korting op de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Raakvlak past de heffingskortingen die voor u gelden niet automatisch toe. De loonheffingskorting mag maar door één werkgever of uitkeringsinstantie tegelijk worden toegepast. Kruis 'ja' aan als u wilt dat Raakvlak de loonheffingskorting toepast. Als er een wijziging is, moet u ons schriftelijk verzoeken met deze wijziging rekening te houden. U dient dit te doen door een nieuw Inschrijfformulier in te vullen en te ondertekenen.				
Wilt u dat Raakvlak rekening houdt met de loonheffingskorting? Let op: indien hier niets wordt aangekruist, wordt de LH-korting <u>niet</u> toegepast!			vanaf	

komen als volgt overeen:

Artikel 1 (duur overeenkomst en uitsluitingen)

- De overeenkomst is een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW: werknemer wordt op basis van een opdrachtbevestiging die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ter beschikking gesteld als arbeidskracht, om onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is deze arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen;
- Deze payrollovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van ___ maanden en vangt aan op _____ en eindigt van rechtswege op _____. Deze payrollovereenkomst kan een maximale duur hebben van 12 maanden.
- Ieder verzoek tot wijziging van de payrollovereenkomst en de in de opdrachtbevestiging vermelde functie, arbeidsduur, -voorwaarden en -omstandigheden wordt beoordeeld in de driehoeksverhouding van werkgever, opdrachtgever en werknemer;

Artikel 2 (opdrachtbevestiging)

- Werknemer heeft voor ondertekening van deze payrollovereenkomst juiste en volledige inlichtingen aan werkgever verstrekt omtrent zijn/haar identiteit, arbeidsgerechtigdheid en arbeidsverleden. Het niet verstrekken van de juiste informatie hieromtrent leidt tot onmiddellijke nietigheid van deze payrollovereenkomst;
- Bij deze payrollovereenkomst wordt per terbeschikkingstelling een bevestiging gevoegd. Hierin wordt de informatie opgenomen over de functie, arbeidsduur en salariëring en andere in relatie tot die opdracht relevante arbeidsvoorwaardelijke aspecten. De bevestigingen maken voor de duur van de terbeschikkingstelling integraal onderdeel uit van deze payrollovereenkomst. De voorwaarden zoals genoemd in de bevestigingen gelden slechts indien en zolang werknemer bij de betreffende opdrachtgever te werk wordt gesteld;

Artikel 3 (proeftijd en opzegging)

- Op deze payrollovereenkomst is een proeftijd van 1 maand toepassing, tenzij de werknemer in de 6 maanden voorafgaand aan de onderhavige overeenkomst reeds werkzaam is geweest voor werkgever dan wel de opdrachtgever.
- Partijen kunnen de payrollovereenkomst tussentijds opzeggen. Hiervoor gelden de wettelijke termijnen en omstandigheden;
- Partijen verklaren dat de payrollovereenkomst eindigt op de in artikel 1 genoemde einddatum dan wel in het geval dat werknemer op basis van een samenstel van 3 opdrachten in een periode van 36 maanden arbeid heeft verricht;
- Werknemer verklaart door ondertekening dat het hem/haar bekend is dat de overeenkomst per definitie op de in artikel 1 genoemde einddatum dan wel, bij een samenstel van opdrachten, in de 36^e maand is opgezegd. Werkgever zegt de

payrollovereenkomst nu al op per dan vastgestelde laatste werkdag. Werkgever zal werknemer slechts nog schriftelijk informeren wanneer de payrollovereenkomst leidt tot een nieuwe overeenkomst;

5. De payrollovereenkomst eindigt in ieder geval op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand waarin werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 4 (beloning)

1. Werknemer ontvangt binnen de kaders van deze overeenkomsten de bijbehorende opdrachtbevestiging uitsluitend loon voor de overeengekomen uren van werkgever en dus niet van de opdrachtgever;
2. Het feitelijke loon en de overige arbeidsvoorwaarden zullen per ter beschikkingstelling schriftelijk worden vastgesteld en bevestigd in een Opdrachtbevestiging die door werknemer, inlener en werkgever wordt ondertekend. De arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld op basis van de door inlener ingevuld 'vragenlijst arbeidsvoorwaarden inlener'. Het (eventueel) recht van werknemer op een periodieke loonsverhoging wordt bepaald door de bij de opdrachtgever ter zake geldende regeling voor werknemers werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Elke nieuwe terbeschikkingstelling kan leiden tot een gewijzigd loon;
3. Indien de 'Vragenlijst arbeidsvoorwaarde inlener' geen uitdrukkelijk andere arbeidsvoorwaarden bevat, dan gelden in de in de artikelen 5, 6 en 9, lid 2 van deze payrollovereenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden.
4. Werknemer stemt in dat de waarde van eventuele toeslagen voor overwerk en onregelmatige werktijden naar keuze van werkgever ook als compensatie-uren kunnen worden gereserveerd. De opgebouwde compensatie-uren worden in eerste instantie op door werkgever te bepalen momenten in tijd genoten;
5. Werknemer geeft aan werkgever schriftelijk volmacht om loonvoorschotten en door hem gemaakte transport-, reis-, facilitaire-, gereedschaps-, kleding-, scholings-, huisvestings- en/of (ziekte)verzekeringskosten of soortgelijke werknemer-gerelateerde kosten voor of ten behoeve van werknemer (evenredig) te verrekenen en/of in te houden op het bruto- en/of nettoloon van werknemer. Een verrekening en/of inhouding wordt op de periodiek te verstrekken loonspecificatie(s) vermeld.

Artikel 5 (vakantiedagen en -bijslag)

1. Werknemer verwerft bij elke volledige werkmaand recht op 16 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. Werknemer heeft voor de opgebouwde vakantie-uren recht op doorbetaling van het loon;
2. Er geldt een vakantiebijslag van 8%;
3. Het opnemen van vakantiedagen geschiedt op aanvraag bij werkgever en in overleg met opdrachtgever. Werkgever kan werknemer verplichten, indien bij opdrachtgever een collectieve opname van verlof en/of tijdelijke bedrijfssluiting in een bepaalde periode van toepassing is, in diezelfde periode (onbetaald) verlof op te nemen.

Artikel 6 (pensioen)

1. Gedurende het kalenderjaar 2020 zal de pensioenregeling van StiPP gevolgd worden. Informatie hierover is te vinden op de website van StiPP: www.stippensioen.nl. De reglementen van StiPP bepalen welk deel van de pensioenpremie voor rekening van de werknemer komt. Vanaf 01-01-2021 zal een andere pensioenregeling van toepassing zijn, die voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeidsmarkt in Balans.

Artikel 7 (verplichtingen)

1. Werknemer is tegenover werkgever verplicht zijn/haar arbeid onder leiding en toezicht van de opdrachtgever naar beste vermogen uit te oefenen. Werknemer verklaart goed gezond te zijn om de arbeid bij opdrachtgever uit te kunnen voeren. Werknemer verklaart bovendien bestand te zijn tegen eisen die de functie in deze payrollovereenkomst en opdrachtbevestigingen daaraan stelt. Indien noodzakelijk wordt door werknemer een gezondheidsverklaring naar waarheid ingevuld en ondertekend waarvan werkgever een kopie bewaart;
2. De werkzaamheden worden verricht gedurende de bij de opdrachtgever te doen gebruikelijke werkdagen (maandag t/m vrijdag) en aanvangs- en eindtijden (tussen 07.00 en 18.00 uur). Indien werknemer op verzoek van werkgever of opdrachtgever of indien hij/zij ter beschikking wordt gesteld aan een andere opdrachtgever waar een andere werkweeken of andere werktijden gelden, zal werknemer meewerken aan deze ter beschikkingstelling;
3. Werknemer zal, voor zover wettelijk toegestaan, overwerk verrichten indien werkgever en/of opdrachtgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken;
4. Werknemer is verplicht zich te houden aan de veiligheidsvoorschriften waarover hij/zij in de opdrachtbevestiging is geïnformeerd en zich te houden aan de instructies van werkgever en/of opdrachtgever ter beperking van arbeidsongevallen en -letsel;
5. Werknemer is tegenover werkgever verplicht bij het vervullen van opdrachten door werkgever en/of opdrachtgever geschikt werkmateriaal en/of geschikte werkkleding te gebruiken, indien dit in de bedrijfsmatige van opdrachtgever gebruikelijk is of de wens daartoe kenbaar wordt gemaakt;
6. Werknemer draagt er zorg voor dat hij/zij tijdens de arbeid voor werkgever en opdrachtgever een geldig identiteitsbewijs bij zich draagt en dit bewijs op verzoek aan werkgever, opdrachtgever en daartoe bevoegde controle-ambtenaren ter inzage afgeeft;
7. Werknemer gedraagt zich als een goed huisvader voor aan hem/haar door werkgever en/of opdrachtgever beschikbaar gestelde bedrijfs-, transportmiddelen en gereedschappen. De middelen zijn alleen voor zakelijk gebruik, tenzij met werkgever schriftelijk anders is overeengekomen. Er kan sprake zijn van een niet rentedragende borg die in de opdrachtbevestiging als bedoeld in artikel 2 wordt vermeld. Tenzij de borg wegens aansprakelijkheid is bezwaard, verplicht werkgever zich om de borg met de laatste verloning bij opdrachtgever met het nettoloon of op andere wijze te verrekenen.

Artikel 8 (gedragsregels)

1. Door werkgever zijn regels opgesteld voor een correct verloop van werkzaamheden, administratieve afhandeling, vervoer en huisvesting en om werknemer te laten conformeren aan haar algemene en maatschappelijk aanvaarde uitgangspunten in gedrag en omgangsvormen. Deze instructies en gedragsregels kunnen aanvullend zijn op artikelen in deze payrollovereenkomst en vormen in dat geval een onlosmakelijk deel met deze payrollovereenkomst;
2. Werknemer heeft kennisgenomen van de inhoud van de gedragsregels en geeft aan, mede onder verwijzing naar hetgeen in artikel 15 van deze overeenkomst is gesteld, zich te houden aan deze regels.

Artikel 9 (ziekte)

1. Werknemer is verplicht zijn/haar ziekte of andere wijze van arbeidsongeschiktheid (bijv. ongeval) in volgorde van mogelijkheden per direct, hetzij voor aanvang van dag en tijdstip van de arbeid, maar uiterlijk op de dag van arbeid voor 10.00 uur (ochtend) aan werkgever door te geven en zich te houden aan opgestelde gedragsregels. Tevens is werknemer, indien dat gebruikelijk is, onder dezelfde voorwaarden verplicht de opdrachtgever telefonisch over zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid te informeren;
2. Bij ziekte of andere wijze van arbeidsongeschiktheid is er sprake van 2 (twee) wachtdagen waarop geen recht op loondoorbetaling bestaat. Hierna heeft werknemer recht heeft op doorbetaling van 70% van het uitkeringsdagloon;
3. Werknemer is verplicht op een bij werkgever bekend adres te verblijven, dan wel op te geven indien er sprake is van een ander adres. Werknemer verleent medewerking aan bezoeken van een geneeskundige en/of door werkgever aangestelde of middels payrollovereenkomst aangestelde derden om de ziekte of arbeidsongeschiktheid vast te stellen. Werknemer stelt alles in het werk om het ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid te beperken of herstel te bevorderen;
4. De werknemer verklaart om, ingeval te veel of ten onrechte is uitbetaald krachtens de aanvullende ziekteverzekering of in het kader als eigenrisicodragers gedane betalingen, het te veel of ten onrechte betaalde onmiddellijk en op eerste aanmaning terug te betalen;

5. De werknemer verklaart tenslotte bekend te zijn met de bevoegdheid van de uitvoerder(s) van de aanvullende ziekteverzekering en het UWV Werkbedrijf om eventueel het te veel of ten onrechte betaalde te verrekenen met nog uit te betalen uitkeringen, reserveringen en andere tegoeden;
6. De leden 1 en 3 zijn ook van toepassing in het geval werknemer na beëindiging van deze payrollovereenkomst, alvorens hij/zij een nieuwe werkgever heeft gevonden dan wel een WW-uitkering gaat ontvangen, binnen 4 weken arbeidsongeschikt wordt (blijft) en hij/zij binnen de genoemde periode een uitkering in het kader van de Ziektewet of Wet WIA ontvangt (gaat ontvangen). Partijen komen overeen dat op werknemer alle door derden, in opdracht van werkgever verrichte werkzaamheden en slechts in relatie tot dit lid, in rekening gebrachte kosten verhaald mogen bij het uitblijven van een ziekmelding en om het ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid te beperken of herstel te bevorderen;
7. Werknemer, in het geval laatstgenoemde niet permanent in Nederland woonachtig is, verklaart dat hij/zij werkgever schriftelijk volmacht verstrekt om namens hem betalingen van nominale premies van een door werkgever aangeboden ziektekostenverzekering te verrichten en dat werkgever deze betalingen kan verrekenen met het loon als bedoeld in artikel 4 van deze overeenkomst.

Artikel 10 (samenloop en nevenactiviteiten)

1. Werknemer verklaart dat er naast deze payrollovereenkomst geen samenloop is of gaat ontstaan met andere dienstbetrekkingen en/of uitkeringen in het kader van sociale verzekeringen, sociale voorzieningen en/of arbeidsongeschiktheid en weet dat hij/zij verplicht is werkgever te informeren als deze samenloop zich voordoet of voor gaat doen;
2. Werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever geen nevenwerkzaamheden en/of -activiteiten verrichten, op welke wijze en in welke vorm dan ook en ongeacht het al dan niet ontvangen van een bezoldiging daarvoor, waarvan hij/zij weet of redelijkerwijze kan weten dat deze van invloed kunnen zijn op de arbeidsgeschiktheid van werknemer en/of op imago schade voor werkgever of opdrachtgever. Onder dit verbod wordt mede verstaan het bekleden van commissariaten en bestuursfuncties of het beoefenen van risicovolle vechtsporten.

Artikel 11 (geheimhouding, meldplicht en boetebeding)

1. Zowel tijdens als na het eindigen van de payrollovereenkomst zal werknemer geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke werknemer omtrent werkgever bekend zijn. Deze geheimhoudingsplicht omvat tevens alle gegevens van de onderneming van de opdrachtgever;
2. Alle zaken, waaronder begrepen schriftelijke stukken, geautomatiseerde bestanden en andere gegevensdragers, welke de werknemer van of ten behoeve van werkgever of de opdrachtgever tijdens de payrollovereenkomst onder zich krijgt zijn en blijven eigendom van werkgever respectievelijk de opdrachtgever. De werknemer is verplicht deze zaken op eerste verzoek en bij gebreke daarvan uiterlijk op de dag waarop de payrollovereenkomst eindigt aan werkgever ter hand te stellen;
3. Werknemer is gedurende de looptijd van de payrollovereenkomst verplicht, indien werknemer voornemens is een (arbeids/uitzend) overeenkomst of andersoortige arbeidsverhouding (bijv. als zelfstandige) met opdrachtgever of een bij die opdrachtgever andere uitzend- of detachingsorganisatie aan te gaan, aan werkgever een melding te doen. Werknemer geeft aan werkgever schriftelijke volmacht om vergoede en/of nog openstaande scholings- en opleidingskosten, zo mogelijk na toepassing van een evenredige afbouw, te verrekenen met het loon, eindafrekening van reserveringen en vakantiebijslag;
4. Bij overtreding van één van de artikelen met betrekking tot geheimhouding, meldplicht, nevenactiviteiten en bedrijfseigendommen zal werknemer jegens werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren, voor zover vereist in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 BW, van € 500,00 per overtreding en € 250,00 voor iedere dag waarop een overtreding eventueel voortduurt, onverminderd de overige rechten van werkgever krachtens de wet of de onderhavige payrollovereenkomst, zoals het recht van werkgever om nakoming van de payrollovereenkomst dan wel een verbod en/of schadevergoeding te vorderen, alsmede om tot beëindiging van de payrollovereenkomst over te gaan indien die nog mocht bestaan.

Artikel 12 (wijzigingsrecht)

1. Wijzigingen van en/of aanvullingen op deze payrollovereenkomst kunnen slechts plaatsvinden door middel van een door beide partijen getekend geschrift, tenzij er zwaarwegende omstandigheden voor werkgever zijn om de payrollovereenkomst eenzijdig te wijzigen. Werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd indien de payrollovereenkomst eenzijdig wordt gewijzigd. Deze payrollovereenkomst vervangt alle eventuele eerdere overeenkomsten tussen partijen.

Artikel 13 (schade en boete)

1. Werkgever heeft het recht tot verhaal of het opleggen van boetes, binnen de wettelijke kaders, indien er sprake is van schade (mede) veroorzaakt door of (mede) te wijten aan werknemer bij werkgever, opdrachtgever(s), beschikbaar gestelde huisvesting, nutsvoorzieningen en/of uitzetting uit huisvesting en handelingen in strijd met gedragsregels en/of reglementen.
2. Werknemer geeft aan werkgever schriftelijke volmacht om een schade, boete of daarmee verband houdende kosten ineens of in delen te verrekenen met het loon van werknemer en de borg. Werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van het bedrag en de wijze van verrekening of inhouding.

Artikel 14 (toepasselijk recht)

1. Op de payrollovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.
2. In het geval van geschillen is slechts de rechtbank in Nederland bevoegd in het gebied waar werkgever is gevestigd.
3. Indien er sprake is van vertaling van deze overeenkomst naar een voor de werknemer begrijpbare taal, is de inhoud van de Nederlandse versie, in het geval van geschillen tussen partijen, het uitgangspunt. Door ondertekening van de vertaalde versie wordt door werknemer verklaard dat de inhoud door hem/haar is begrepen.

Aldus door partijen overeengekomen en in tweevoud voor akkoord ondertekend

Namens Raakvlak Payroll BV		Werknemer	
Datum:		Datum:	
Handtekening		Handtekening	
M.W.F. Duimel		Naam:	