



Algemene Voorwaarden

Uitzenden

Doen waar je goed in bent

REPAY HRM **)))**

Algemene Voorwaarden van:

- Repay N.V., gevestigd te Tilburg (KvK 87717654)
- Repay HRM Goes N.V., gevestigd te Goes (KvK 57796602)

In deze Algemene Voorwaarden worden de genoemde vennootschappen individueel of tezamen aangeduid als “Repay”.

Deze Algemene Voorwaarden zijn onder nummer 17/2025 gedeponneerd bij de griffie van de Rechtbank Zeeland - West-Brabant. Deze versie van de Algemene Voorwaarden is van toepassing vanaf 1 januari 2026 en treden in de plaats van de tot dan toe geldende Algemene Voorwaarden.

Artikel 1

Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. BVO: beschikbaar voor Opdracht: zodra Opdrachtgever de Werknemer minder uren of geen uren inleent dan hij 1: contractueel met Repay overeen is gekomen en/ of 2: de Werknemer gewoonlijk inleende, dan is de Werknemer beschikbaar voor Opdracht.
- b. Cao: de NBBU-cao (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen).
- c. Dienst: de dienstverlening van Repay gericht op de terbeschikkingstelling van Werknemers en de daarmee samenhangende werkzaamheden.
- d. Gelijkwaardige beloning: gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 21 van de Cao.
- e. Opdracht: de Opdracht tussen de Opdrachtgever en Repay op grond waarvan door Repay een Werknemer aan Opdrachtgever wordt uitgeleend en die wordt vastgelegd in een eenzijdige opdrachtbevestiging.
- f. Opdrachtgever: ieder natuurlijke of rechtspersoon met wie Repay een Opdracht of Overeenkomst aangaat dan wel aan wie Repay een aanbieding doet.
- g. Overeenkomst: de samenwerkingsovereenkomst (raamovereenkomst) tussen Repay en Opdrachtgever waar de gemaakte afspraken zijn vastgelegd en die de basis vormt voor iedere Opdracht.
- h. Repay Online: online portal om data ter beschikking te stellen aan Repay, Werknemer en aan Opdrachtgever, nodig om de werkzaamheden naar behoren uit te kunnen voeren en inzicht te geven in alle relevante informatie.
- i. Student/Scholier: is een Werknemer, jonger dan 25 jaar én die een dagopleiding volgt en werk verricht ten behoeve van de Opdrachtgever in zijn hoedanigheid van Werknemer van Repay.
- j. Tarief: het bedrag per tijdseenheid dat de Opdrachtgever aan Repay verschuldigd is voor de ter beschikkingstelling van de Werknemer. Het staat in directe verhouding tot het aan de Werknemer verschuldigde loon. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies en een marge voor de dienstverlening van Repay.
- k. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een Werknemer in het kader van een Opdracht.
- l. Uitzendbeding: de schriftelijke bepaling in de Uitzendovereenkomst tussen Repay en de Werknemer en/of in de Cao, inhoudend dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de Terbeschikkingstelling van de Werknemer door Repay aan de Opdrachtgever op verzoek van de Opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).
- m. Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de Werknemer door Repay ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever om krachtens een door deze met Repay gesloten overeenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever. Hierbij zal geen sprake zijn van exclusiviteit.
- n. Werknemer: ieder natuurlijk persoon die door Repay ter beschikking wordt gesteld aan een Opdrachtgever, teneinde op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever.

Artikel 2

Werkingsfeer

1. Deze Algemene Voorwaarden (zoals deze thans luiden of komen te luiden na wijziging) zijn van

toepassing op alle aanbiedingen, Overeenkomsten en Opdrachten tussen Repay en de Opdrachtgever betreffende diensten van Repay, een en ander voor zover deze voorwaarden naar hun aard en inhoud toepasbaar zijn op de betreffende dienst.

2. Repay sluit de toepasselijkheid van enige inkoop- of andere (algemene) voorwaarden van Opdrachtgever uitdrukkelijk uit.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.

Artikel 3

Aanbieding

1. Alle aanbiedingen en prijsopgaven zijn in Euro's (€) en exclusief btw en andere heffingen van overheidswege, tenzij anders aangegeven.
2. Alle aanbiedingen en prijsopgaven worden uitsluitend schriftelijk uitgebracht en zijn geheel vrijblijvend, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk in een individueel gerichte schriftelijke offerte kenbaar is gemaakt.

Artikel 4

Aangaan, duur en einde Overeenkomst

1. De Overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan en door Repay schriftelijk bevestigd. De Overeenkomst is daarmee definitief, tenzij de Opdrachtgever per omgaande of uiterlijk binnen vijf kalenderdagen na datum van de bevestiging schriftelijk aan Repay meldt dat de bevestiging een onjuiste weergave bevat van hetgeen is overeengekomen. Meldt Opdrachtgever niets dan is de Overeenkomst tot stand gekomen.
2. Repay geeft pas uitvoering aan een Overeenkomst na schriftelijke aanvaarding (door middel van ondertekening of aanvaarding per e-mail) van het Inschrijfformulier Nieuwe Relatie.
3. Repay verricht geen verloningsdiensten voor directeur-grotaandeelhouders (DGA's) of aandeelhouders van de Opdrachtgever, vanwege het ontbreken van een gezagsverhouding en de daarmee samenhangende juridische en fiscale complicaties, waaronder het niet kunnen toepassen van werknemersverzekeringen en arbeidsrechtelijke bescherming. Om die reden is verloning via Repay voor deze personen uitgesloten.
4. Elke Overeenkomst wordt door Repay aangegaan onder de opschortende voorwaarde dat uit door Repay in te winnen informatie voldoende kredietwaardigheid van Opdrachtgever blijkt. Repay is te allen tijde gerechtigd, ook nadat reeds door Repay uitvoering aan de Overeenkomst is gegeven, van Opdrachtgever een zekerheidsstelling te eisen voor de tijdige en algehele voldoening van zijn betalings- en andere verplichtingen.
5. De Overeenkomst wordt in beginsel aangegaan voor bepaalde tijd, en wel voor de duur van telkens één jaar, tenzij bij het verstrekken/verlengen van de Overeenkomst schriftelijk anders is overeengekomen.

6. Indien een Overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, geldt dat tussentijdse opzegging niet mogelijk is. Dit is enkel anders indien schriftelijk een tussentijdse beëindigingsmogelijkheid is overeengekomen en door Repay is bevestigd. In dat geval geldt de opzegtermijn van lid 6 tenzij contractueel een andere termijn is overeengekomen.
7. Opzegging van een Overeenkomst voor (on)bepaalde tijd en/ of Opdracht dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van:
 - 0 dagen ten aanzien van een Werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever op basis van een Fase 1-2 Uitzendovereenkomst en waarvan de Terbeschikkingstelling nog geen 26 gewerkte weken heeft geduurd (waarbij de periode dat de Werknemer – anders dan via Repay – voor Opdrachtgever werkzaamheden heeft verricht, wordt meegerekend);
 - 14 kalenderdagen ten aanzien van een Werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever op basis van een Fase 1-2 Uitzendovereenkomst en waarvan de Terbeschikkingstelling langer dan 26 gewerkte weken, maar korter dan 52 gewerkte weken, heeft geduurd (waarbij de periode dat de Werknemer – anders dan via Repay – voor Opdrachtgever werkzaamheden heeft verricht, wordt meegerekend);
 - Eén maand ten aanzien van een Werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever op basis van een Fase 3 Uitzendovereenkomst;
 - Twee maanden ten aanzien van een Werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever op basis van een Fase 4 Uitzendovereenkomst . Indien de Werknemer op initiatief van Repay vervroegd een Fase 4 Uitzendovereenkomst heeft ontvangen, terwijl de Werknemer volgens de reguliere fasetelling nog niet in Fase 4 zou vallen, geldt voor deze Werknemer een opzegtermijn van één maand in Fase 4.

Wanneer de gehele Overeenkomst wordt opgezegd, wordt per individuele Werknemer de opzegtermijn bepaald.

8. De opzegtermijn gaat in op de dag dat de schriftelijke bevestiging van Opdrachtgever, waarvan de bewijslast of deze Repay heeft bereikt geheel bij Opdrachtgever ligt, Repay heeft bereikt en Werknemer op de hoogte is gesteld van de beëindiging. Deze mededeling zal Repay onmiddellijk, doch uiterlijk de dag na ontvangst, aan de Werknemer(s) doen. Indien Repay niet in staat is om de Werknemer tijdig te informeren, als gevolg van een te late melding vanuit Opdrachtgever en Repay gehouden is een vergoeding te betalen aan de Werknemer vanwege de niet in achtgenomen kennisgevingstermijn, zal Repay deze kosten bij Opdrachtgever in rekening brengen.
9. Opdrachtgever dient Werknemer gedurende de opzegtermijn te laten doorwerken onder dezelfde (arbeids)voorwaarden en omstandigheden. Opdrachtgever is in ieder geval gehouden tot het betalen aan Repay van een vergoeding gelijk aan het Tarief dat Repay, indien Werknemer gedurende de opzegtermijn bij Opdrachtgever zou hebben doorgewerkt, aan Opdrachtgever in rekening zou hebben gebracht, ook in geval van arbeidsongeschiktheid. Voor het bepalen van het aantal gefactureerde uren per week gedurende de opzegtermijn, zal een gemiddelde worden berekend over onder andere de daadwerkelijk gewerkte uren, inclusief ziekte-uren, BVO-uren en vakantiedagen in de 13 gewerkte weken voorafgaand aan de beoogde beëindiging. Heeft Werknemer nog geen 13 weken gewerkt, dan zal het gemiddelde worden berekend over de gewerkte weken.
10. Repay behoudt zich het recht voor om de door haar verschuldigde transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de Opdrachtgever door te belasten, voor zover dit op grond van redelijkheid en billijkheid gerechtvaardigd is.

11. Elke Overeenkomst en Opdracht kan onmiddellijk, zonder enige termijn, door de andere partij worden opgezegd, indien:

- de andere partij in verzuim is en de tekortkoming van de andere partij de opzegging rechtvaardigt;
- de andere partij geliquideerd is;
- de andere partij in staat van faillissement is verklaard of hiertoe een verzoek is gedaan; of
- de andere partij surseance van betaling heeft aangevraagd.

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

12. In geval van beëindiging van de Overeenkomst, waaronder tevens wordt verstaan het beëindigen van een substantieel deel van de Opdrachten (indicatief 75% van de Opdrachten binnen een periode van een kwartaal), verplicht Opdrachtgever zich tot het één op één in dienst nemen van alle Werknemers die via Repay werkzaamheden voor haar verrichten, daaronder begrepen zieke en/of arbeidsongeschikte Werknemers ongeacht of zij feitelijk re-integratiewerkzaamheden verrichten. Onder zieke werknemers wordt verstaan alle zieke Werknemers, zowel met een actieve Terbeschikkingstelling als zonder een actieve Terbeschikkingstelling maar waarvoor nog wel een loondoorbetalingsverplichting geldt. Met andere woorden: het betreft alle zieke Werknemers die nog geen twee jaar (aansluitend/ zonder onderbreking(en)) ziek zijn, vallend onder de Ziektewet. De arbeidsovereenkomst met Repay wordt alsdan beëindigd en overgenomen door Opdrachtgever. Voor zieke Werknemers geldt dat de arbeidsovereenkomst voor zover wettelijk toegestaan overgenomen wordt door Opdrachtgever. Indien overname van een arbeidsovereenkomst van zieke Werknemers niet mogelijk is geldt dat Opdrachtgever alle resterende financiële gevolgen draagt, waaronder wordt verstaan het salaris dat Repay moet doorbetalen aan de zieke Werknemers, alsmede sociale lasten, reserveringen en pensioenen. Dit zal op dat moment verder nader door partijen overeengekomen en uitgewerkt worden. Indien Opdrachtgever deze verplichting niet nakomt is zij schadeplichtig jegens Repay. Onder schade wordt onder meer verstaan het salaris dat Repay moet doorbetalen aan Werknemer(s), alsmede sociale lasten, reserveringen en pensioen en eventuele kosten van ontslag (waaronder in ieder geval begrepen een beëindigingsvergoeding en juridische kosten).

Artikel 5

Verplichtingen Opdrachtgever

1. Voordat de Terbeschikkingstelling een aanvang neemt, dient Opdrachtgever aan Repay de noodzakelijke informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties van Werknemer. Zodra Werknemer bij Opdrachtgever zijn werkzaamheden aanvangt, dient Opdrachtgever te controleren of Werknemer voldoet aan de relevante eisen die aan een Werknemer gesteld mogen worden teneinde zijn functie naar behoren te kunnen uitvoeren. Indien Opdrachtgever van mening is dat Werknemer niet voldoet aan de door Opdrachtgever gestelde relevante eisen, dan dient Opdrachtgever dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden door Werknemer aan Repay te melden. Meldt Opdrachtgever dit niet tijdig, dan kan Opdrachtgever de Terbeschikkingstelling/ Opdracht enkel beëindigen met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
2. Opdrachtgever dient aan Repay een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) aan te leveren in de vorm van een Arbo checklist. In deze RI&E dienen de specifieke kenmerken van de door Werknemer in te

nemen arbeidsplaats vermeld te worden.

3. Opdrachtgever is gehouden iedere verandering in de arbeidsomstandigheden, alsook iedere verandering in de kenmerken van de arbeidsplaats en verlangde beroepskwalificaties van Werknemer onverwijld schriftelijk aan Repay mee te delen.
4. Opdrachtgever is verplicht, indien aan de orde, om Repay voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling alle benodigde inlichtingen te verstrekken omtrent het arbeidsverleden van de Werknemers die hij aanbiedt. Indien de inlichtingen omtrent het arbeidsverleden onjuist of onvolledig door Opdrachtgever aan Repay zijn verstrekt, is Repay gerechtigd (eventuele) kosten die hieruit voortvloeien in rekening te brengen bij Opdrachtgever.
5. Indien Opdrachtgever een Werknemer aanbiedt bij Repay die reeds een arbeidsverleden heeft opgebouwd bij Opdrachtgever, is Opdrachtgever gehouden aan Repay een bedrag te betalen ter hoogte van de op dat moment geldende wettelijke (transitie)vergoeding vermenigvuldigd met een factor van 1.1, en wel berekend op de datum dat de Werknemer bij Repay in dienst treedt.
6. Indien Werknemer verplicht is te beschikken over bepaalde kwalificaties, zoals een verklaring omtrent gedrag, persoonlijke beschermingsmiddelen of opleidingen / certificaten, worden deze door Opdrachtgever verstrekt dan wel faciliteert Opdrachtgever dit. Indien de benodigdheden door Repay worden verzorgd is Repay gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de Opdrachtgever in rekening te brengen. Indien Werknemer verplicht is om scholing te volgen voor de uitoefening van zijn functie, vindt scholing plaats tijdens werktijd, deze uren zullen als normale gewerkte uren worden gefactureerd aan Opdrachtgever.
7. Als de Opdrachtgever voornemens is de Werknemer een auto ter beschikking te stellen, deelt de Opdrachtgever dit onverwijld mede aan Repay. Uitsluitend in overleg met Repay komt de Opdrachtgever met de Werknemer overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat Repay hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de Opdrachtgever dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die Repay lijdt.
8. Als er gedurende de Opdracht een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de Opdrachtgever Repay hieromtrent bij het aanbieden van de Opdracht, zodat Repay hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de Opdrachtgever dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan Repay verschuldigd het aantal uur zoals bevestigd/ overeengekomen in de Opdracht en/ of arbeidsovereenkomst van de Werknemer, vermenigvuldigd met het laatst geldende Tarief.
9. Indien Opdrachtgever een aflopende Opdracht voor een Werknemer (werkzaam op basis van een Uitzendovereenkomst Fase 1, 2 of 3) wil voortzetten, zal Opdrachtgever dit uiterlijk zes weken voor de einddatum van de Opdracht schriftelijk aan Repay melden onder vermelding van tenminste de duur van een nieuwe Opdracht, de uit te oefenen functie en de (gemiddelde) arbeidsduur per week. Dit geldt ook wanneer Opdrachtgever een andersluidende Opdracht voor de Werknemer aan wenst te gaan. Deze voortzettingsmelding is bindend en kan niet door de Opdrachtgever eenzijdig worden ingetrokken. Indien Repay de hiervoor bedoelde voortzettingsmelding van de Opdrachtgever korter dan zes weken voor de einddatum ontvangt en Repay daardoor mogelijkwerijs aan de Werknemer een aanzegvergoeding verschuldigd is dan zal de Opdrachtgever gehouden zijn deze door Repay aan de Werknemer te betalen vergoeding te vergoeden.

10. Opdrachtgever is jegens Repay verplicht de lokalen (werkplek), werktuigen, voertuigen en gereedschappen, waarin of waarmee zij de arbeid laat verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat Werknemer tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is als redelijkerwijs in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden. Opdrachtgever is tevens verplicht te voldoen aan alle wettelijke richtlijnen en aanwijzingen.
11. Indien Werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal Opdrachtgever ervoor zorg dragen dat daarvan onverwijld een rapport wordt opgemaakt, waarin de toedracht van het ongeval zodanig wordt vastgelegd, dat daaruit met een redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van een dergelijk bedrijfsongeval. Behoudens tegenbewijs wordt vermoed dat Opdrachtgever aansprakelijk is voor het bedrijfsongeval of de opgetreden beroepsziekte.
12. Opdrachtgever is verplicht de wetgeving inzake arbeidstijden en arbeidsomstandigheden (zoals bepaald in de wet- en regelgeving, zoals onder meer verwoord in de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet) na te leven, inclusief de bepalingen hieromtrent opgenomen in de Cao en de eventueel van toepassing zijnde cao bij Opdrachtgever. Het voorgaande ziet tevens op de ter beschikking stelling van kinderen (jonger dan 16) en jongeren (16 en 17-jarigen). De arbeidstijden worden nader overeengekomen tussen Opdrachtgever en Werknemer.
13. Opdrachtgever erkent dat Werknemer een Werknemer is van Repay en dat Opdrachtgever derhalve niet gerechtigd en in staat is om arbeidsrechtelijke maatregelen jegens Werknemer te treffen en andere acties uit te voeren die zijn voorbehouden aan Repay (zoals het betalen van voorschotten op het salaris, het doen van schriftelijke arbeidsrechtelijke mededelingen, het verstrekken van inhoudelijke informatie met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, de Cao, arbeidsvoorwaarden et cetera). Indien Opdrachtgever ondanks het voorgaande toch over gaat tot het uitvoeren van werkgeversaangelegenheden en/of het treffen van arbeidsrechtelijke maatregelen zoals het verlenen van een ontslag op staande voet, dan is Opdrachtgever jegens Repay aansprakelijk voor alle schade die Repay als gevolg van het uitvoeren van werkgeversaangelegenheden en/of arbeidsrechtelijke maatregelen zoals het verleende ontslag op staande voet, lijdt. Opdrachtgever zal de Werknemer onmiddellijk verwijzen naar Repay indien sprake is van (het uitvoeren van) werkgeversaangelegenheden, c.q. Repay desgewenst verzoeken arbeidsrechtelijke maatregelen uit te voeren. Opdrachtgever vrijwaart Repay voor alle aanspraken van Werknemer als gevolg van een door Opdrachtgever uitgevoerde arbeidsrechtelijke maatregel, één en ander ondanks het feit dat het voor Opdrachtgever onmogelijk is om juridisch juiste arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen.
14. Indien een Werknemer reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de Opdrachtgever de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de Opdrachtgever Repay hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de Opdrachtgever dit nalaat en de Werknemer beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, of een arbeidsovereenkomst met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, dan is de Opdrachtgever het Tarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.
15. Indien een vast aantal contracturen met de Werknemer overeen is gekomen, dient Opdrachtgever de Werknemer in de gelegenheid te stellen om deze contracturen daadwerkelijk te werken. Indien de Werknemer door omstandigheden bij Opdrachtgever of omstandigheden die in redelijkheid voor

rekening van de Opdrachtgever dienen te komen, zijn contracturen niet heeft kunnen werken, is Repay gerechtigd het aantal contracturen te factureren aan Opdrachtgever.

16. Indien de Werknemer beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is Repay verplicht om de Werknemer na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de Werknemer wordt geaccepteerd, dan zal het Tarief minimaal worden berekend over de vaste arbeidsomvang, ongeacht of er minder wordt gewerkt. Indien er feitelijk meer uren worden gewerkt dan de vaste arbeidsomvang, worden deze extra gewerkte uren volledig aanvullend in rekening gebracht. De Opdrachtgever is verplicht deze Werknemer voor het aantal vaste uren in te plannen zolang de Werknemer beschikbaar is.
17. Indien Opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de Werknemer heeft, dan blijft Opdrachtgever voor de resterende duur van de Opdracht onverkort het Tarief verschuldigd over het vaste aantal uren.
18. Indien de Werknemer wegens gezondheidsklachten of vanwege gezondheidsklachten door het corona virus niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren is er sprake van een ziekmelding. Indien de Werknemer wel fysiek en mentaal in staat is om te werken maar vanwege overheidsmaatregelen niet naar het werk mag komen (waaronder door GGD in isolatie of quarantaine gezet) is er in beginsel geen sprake van een ziekmelding.
19. Indien er sprake is van een financiële verzuimafsprake tussen Repay en de Opdrachtgever, geldt deze voor Werknemers die op het moment van het verzuim ter beschikking worden gesteld aan de Opdrachtgever en voor Werknemers van wie de Opdracht door de Opdrachtgever is beëindigd terwijl zij op het moment van opzegging ziek waren; deze Werknemers blijven meetellen in het verzuimpercentage, zodat het opzeggen van een Opdracht niet leidt tot het buiten beschouwing laten van zieke Werknemers in het verzuimpercentage van de Opdrachtgever. Eventuele financiële consequenties worden berekend conform de overeengekomen voorwaarden in de Overeenkomst.

Artikel 6

Vervanging

1. Repay zal zich inspannen gedurende de Overeenkomst zoveel mogelijk dezelfde Werknemers ter beschikking te stellen. Repay is echter gerechtigd om gedurende de looptijd van de Overeenkomst en/of Opdracht, zonder toestemming van Opdrachtgever, een vervangende Werknemer aan te bieden.
2. Indien de Werknemer wordt vervangen door een andere Werknemer zal de beloning van en het Tarief voor de vervangende Werknemer opnieuw worden vastgesteld.

Artikel 7

Tarief en beloning werknemers

1. De Opdrachtgever is voor de Terbeschikkingstelling van de Werknemer het Tarief aan Repay verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
2. Het Tarief staat in directe verhouding tot het aan de Werknemer verschuldigde loon volgens de cao. Het

Tarief wordt afgegeven op basis van het geschat, gemiddeld uurloon, dat aan Opdrachtgever wordt uitgevraagd voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling. De Werknemer heeft volgens de Cao recht op Gelijkwaardige beloning, zoals die geldt voor de werknemer in dienst van de Opdrachtgever met een gelijk(waardige) functie. De Gelijkwaardige beloning van de Werknemer wordt voorafgaand aan de Terbeschikkingstelling en zonodig gedurende de Terbeschikkingstelling bepaald. Teneinde Repay in de gelegenheid te stellen de juiste Gelijkwaardige beloning en het Tarief vast te stellen, informeert de Opdrachtgever Repay tijdig, juist en volledig, voor aanvang van de Opdracht en voorts op eerste verzoek van Repay, inzake alle arbeidsvoorwaarden die gelden binnen zijn onderneming. De Opdrachtgever gebruikt hiervoor het uitvraagformulier dat door Repay via Repay Online aan de Opdrachtgever is aangeboden. Daarnaast informeert de Opdrachtgever Repay over alle benodigde informatie met betrekking tot het niveau van de door de Werknemer uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling (waarbij rekening gehouden wordt met de relevante werkervaring van de Werknemer), periodieken, salaris en kostenvergoedingen en de overige arbeidsvoorwaarden. Opdrachtgever stelt Repay tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden op de hoogte van wijzigingen in of aanvullingen op deze informatie, daaronder begrepen loonsverhogingen. In geval van een materiële afwijking tussen de bij aanvang doorgegeven arbeidsvoorwaarden en de daadwerkelijke arbeidsvoorwaarden, behoudt Repay zich het recht voor om de impact daarvan op de uurloonfactor (Tarief) door te berekenen aan Opdrachtgever.

3. Repay is gerechtigd om het Tarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de Opdrachtgever in rekening te brengen, indien blijkt dat de door Opdrachtgever Repay onjuist, onvolledig of niet tijdig heeft geïnformeerd over (een van) de arbeidsvoorwaarden.
4. Repay is gerechtigd uit eigen beweging tijdens of voorafgaand aan de Opdracht de inschaling van de Werknemer en/of de toekenning van een periodiek aan de Werknemer aan te passen, indien de Werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op de wet- en regelgeving, Cao, en/of arbeidsvoorwaardenregeling die bij de Opdrachtgever geldt. Dit ontslaat de Opdrachtgever niet van haar verplichting zoals genoemd in dit artikel.

Artikel 8

Tijdverantwoording

1. Repay zal haar facturen opstellen op basis van een door Opdrachtgever – overeenkomstig hetgeen in dit artikel is bepaald – doorgegeven of geaccordeerde tijdverantwoording.
2. Indien geen andere wijze van tijdverantwoording is overeengekomen, vindt de tijdverantwoording plaats door middel van door Repay via de internetportal (nu Repay Online) aangeboden urenoverzichten. Opdrachtgever is gehouden de tijdverantwoording – met inachtneming van hetgeen in dit artikel is bepaald – uiterlijk op de dinsdag na afloop van de werkweek waarop de tijdverantwoording betrekking heeft voor 12.00 uur door te geven of te controleren op juistheid en volledigheid en deze zo nodig aan te vullen of te corrigeren. De Opdrachtgever wordt geacht een tijdverantwoording te hebben doorgegeven of geaccordeerd indien hij een aan hem via de internetportal doorgegeven of aangeboden urenoverzicht niet tijdig heeft gecorrigeerd. Indien Opdrachtgever verzuimt om de tijdverantwoording tijdig door te geven aan Repay en Repay daardoor niet in staat is om de Werknemer tijdig het salaris te betalen, komen eventuele kosten (verhoging wegens vertraging en/of administratieve lasten) die verband houden met een te late loonbetaling voor rekening van Opdrachtgever.

3. Ongeacht de wijze van tijdverantwoording is de Opdrachtgever gehouden erop toe te (doen) zien, dat in de tijdverantwoording in ieder geval de volgende gegevens correct en volledig zijn vermeld: de naam van de Werknemer, het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de voorwaarden uit de Overeenkomst en/ of de Opdracht(bevestiging) het Tarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en – voor zover vermeld – eventuele werkelijk gemaakte onkosten. Opdrachtgever dient de originele bewijzen van onkosten per omgaande aan Repay te overhandigen. Repay gaat niet eerder over tot vergoeding van gemaakte onkosten, dan nadat zij schriftelijk bewijs ter zake, zoals facturen, heeft ontvangen.
4. Indien en voor zover de Werknemer en de Opdrachtgever van mening verschillen over de juistheid of volledigheid van de tijdverantwoording, is Repay gerechtigd de uren, kosten en toeslagen vast te stellen overeenkomstig de opgave van de Werknemer, tenzij de Opdrachtgever kan aantonen dat de door hem opgegeven informatie correct is. Indien de Opdrachtgever de tijdverantwoording – op andere dan de in lid 2 bedoelde wijze – aanlevert, geeft hij de Werknemer de gelegenheid de tijdverantwoording (tijdig) te controleren.
5. Indien Opdrachtgever een onjuiste tijdverantwoording aan Repay heeft doorgegeven, is Repay gerechtigd om kosten die zij moeten maken die verband houden met de onjuist doorgegeven tijdverantwoording, in rekening te brengen bij Opdrachtgever. Wanneer Repay vanwege een onjuiste tijdverantwoording teveel salaris uitbetaald heeft aan de Werknemer en Repay er niet in slaagt om dit terug te vorderen bij de Werknemer, behoudt Repay zich het recht voor om deze vordering in rekening te brengen bij Opdrachtgever.
6. Als de Opdrachtgever, nadat de Werknemer is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de Opdrachtgever verplicht tot betaling van het Tarief over ten minste drie uren per oproep als:
 - a. de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de tijdstippen niet zijn vastgelegd; of
 - b. sprake is van een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a BW.

Artikel 9

Facturering en betaling

1. Repay factureert wekelijks aan Opdrachtgever tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
2. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, vindt betaling plaats op basis van automatische incasso van de facturen. Opdrachtgever verklaart ermee akkoord te gaan dat het factuurbedrag vijf dagen na afloop van iedere verwerkingsweek wordt geïncasseerd. Eén dag voorafgaand aan de automatische incasso zal het bedrag kenbaar gemaakt worden middels een factuur, welke beschikbaar wordt gesteld in Repay Online.
3. Indien anders is overeengekomen dan in het voorgaande lid, vindt betaling plaats binnen de overeengekomen betalingstermijn, die in beginsel en zonder nadere afspraak 14 dagen na factuurdatum is. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door Repay is ontvangen.
4. Indien een factuur niet binnen de hiervoor genoemde termijn is betaald, is de Opdrachtgever vanaf de

eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim en een rente van 1% per kalendermaand verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van de maand voor een volle maand wordt gerekend.

5. Door Opdrachtgever gedane betalingen strekken steeds eerst ter betaling van alle verschuldigde rente en kosten en vervolgens ter betaling van opeisbare facturen die het langst openstaan, zelfs al vermeldt Opdrachtgever dat de betaling betrekking heeft op een latere factuur. Opdrachtgever is niet gerechtigd tot verrekening van facturen met (vermeende) vorderingen van Opdrachtgever op Repay.
6. Klachten omtrent de (hoogte van) facturen dienen binnen 8 dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd bij Repay te zijn ingediend. Latere en/of niet schriftelijk ingediende reclamaties worden niet in behandeling genomen. Een klacht omtrent de (hoogte van) facturen dan wel een andere klacht jegens Repay geeft Opdrachtgever nooit het recht de betalingsverplichting jegens Repay niet geheel na te komen dan wel (gedeeltelijk) op te schorten. Slechts indien reclamaties gegrond worden bevonden, kan de betalingsverplichting voor dat deel worden opgeschort tot het moment van afwikkeling van de desbetreffende reclamatie.
7. Opdrachtgever kan te allen tijde uitsluitend bevrijdend aan Repay betalen. Betalingen aan Werknemer of het verstrekken van een voorschot aan Werknemer zijn geheel voor rekening en risico van Opdrachtgever en worden niet in mindering gebracht op de aan Repay verschuldigde bedragen.
8. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de Opdrachtgever daartoe naar het oordeel van Repay aanleiding geeft is Opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Repay:
 - een machtiging voor automatische incasso te geven (voorzover dit nog niet is gebeurd);
 - een voorschot te verstrekken; en/of
 - afdoende zekerheid te stellen voor zijn verplichtingen jegens Repay door middel van een bankgarantie, pandrecht of anderszins.

Zekerheid kan worden gevraagd voor zowel bestaande als toekomstige verplichtingen, een voorschot uitsluitend voor toekomstige verplichtingen. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de Opdrachtgever.

9. Indien de Opdrachtgever het in het vorige lid bedoelde voorschot niet verstrekt, de gevraagde zekerheid niet stelt binnen de door Repay gestelde termijn, geen machtiging tot automatische incasso geeft of storneert is de Opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is Repay gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit alle Opdrachten en/of overige Overeenkomsten met Opdrachtgever direct op te schorten dan wel alle Overeenkomsten en Opdrachten met Opdrachtgever direct op te zeggen/ te beëindigen zonder daartoe schadeplichtig jegens de Opdrachtgever te zijn in verband met deze opschorting of opzegging. Alle vorderingen van Repay worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.
10. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten die Repay maakt als gevolg van de niet nakoming door Opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel komen geheel ten laste van de Opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 250,00 per vordering), tenzij Repay aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds, zodra de Opdrachtgever in verzuim is, voor de Opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in

rekening worden gebracht.

Artikel 10

Algemene kostenverhogingen

1. Indien tijdens de duur van een Overeenkomst en/ of Opdracht de beloning van een Werknemer dient te worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van een wijziging in de bepalingen in de Cao, in de arbeidsvoorwaarden bij Opdrachtgever, in de bepalingen in de cao geldend bij de Opdrachtgever, in de wet en/of in de interne regeling die in het bedrijf van Opdrachtgever geldt, of als gevolg van enige (andere) maatregel van overheidswege of als gevolg van het algemeen verbindend verklaren van (bepalingen van) een cao voor Uitzendkrachten, dan wordt voornoemde verhoging één op één doorbelast aan Opdrachtgever.
2. Indien de werkgeverslasten (bijvoorbeeld ten gevolge van een premiestijging op grond van belastingen en/of sociale zekerheidswetgeving, private verzekeringen, belastingwetgeving, de cao en/of (arbeidsrechtelijke) wetswijzigingen) worden verhoogd, dan staat het Repay vrij het Tarief met ingang van het tijdstip van die verhogingen met het volledig bedrag daarvan en/of in evenredigheid daarmee te vermeerderen en zal in dat geval die vermeerdering of verhoging dienovereenkomstig door Opdrachtgever verschuldigd zijn.

Artikel 11

Verbod tot doorplaatsing

Het is Opdrachtgever verboden een aan hem Ter beschikking gestelde Werknemer zelf ter beschikking te stellen aan derden, behoudens indien Opdrachtgever beschikt over de voorafgaande schriftelijke toestemming van Repay daartoe.

Artikel 12

Verbod tot tewerkstelling buiten Nederland

Het is Opdrachtgever verboden een aan hem Ter beschikking gestelde Werknemer buiten Nederland te werk te stellen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming daartoe van Repay. Ter verkrijging van deze toestemming dient aan Repay schriftelijk te worden opgegeven in welk land en welke plaats de werkzaamheden zullen worden verricht aangevuld met de (geschatte) duur van de werkzaamheden. Opdrachtgever dient Werknemer onmiddellijk naar Nederland te laten terugkeren indien Repay de toestemming aan Opdrachtgever voor het verrichten van deze werkzaamheden intrekt. Repay onthoudt te allen tijde iedere toestemming voor Terbeschikkingstelling in België en Duitsland.

Artikel 13

Indienstneming Werknemer door Opdrachtgever

1. Indien de Opdrachtgever met een aan hem ter beschikking gestelde Werknemer, of met een Werknemer welke aan hem ter beschikking gesteld zal gaan worden, rechtstreeks een arbeidsverhouding/ samenwerking wil aangaan, zal daarvan onverwijld schriftelijk kennis geven aan Repay en de Overeenkomst/ Opdracht voor wat betreft de in dit artikel genoemde Werknemer schriftelijk beëindigen per de van toepassing zijnde datum. Indien een schriftelijke beëindiging ontbreekt blijft de Overeenkomst/ Opdracht voortduren. De Opdrachtgever gaat niet rechtstreeks een arbeidsverhouding / samenwerking met de Werknemer aan, als de Werknemer de arbeidsovereenkomst met Repay niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
2. De beëindiging van een Overeenkomst/ Opdracht kan niet met terugwerkende kracht plaatsvinden.
3. Indien Opdrachtgever overeenkomstig hetgeen in lid 1 is gesteld een arbeidsverhouding/ samenwerking met de Werknemer aangaat voor dezelfde of voor een andere functie, waarbij de Werknemer minder dan het aantal uren zoals overeengekomen in de specifieke tussen Opdrachtgever en Repay gesloten voorwaarden, maar tenminste 1500 uur (exclusief gewerkte overuren) via Repay voor de Opdrachtgever heeft gewerkt, is de Opdrachtgever aan Repay een vergoeding verschuldigd ten bedrage van het laatst geldende Tarief over tenminste 1500 uur minus de – op basis van de Overeenkomst/ Opdracht – reeds door die Werknemer gewerkte uren. De vergoeding wordt vermeerderd met btw.

Onder gewerkte uren wordt in dit artikel verstaan: het aantal uren dat de Werknemer bij de Opdrachtgever werkzaam is geweest in het kader van de Opdracht. Gewerkte overuren vallen hier niet onder.

De Opdrachtgever is de in dit lid genoemde vergoeding ook verschuldigd indien de Werknemer binnen drie maanden nadat de laatste Terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever is geëindigd, rechtstreeks of via derden bij de Opdrachtgever solliciteert, of indien de Opdrachtgever de Werknemer binnen drie maanden nadat de laatste Terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever is geëindigd rechtstreeks of via derden benadert, en de Opdrachtgever naar aanleiding daarvan met de betreffende Werknemer een arbeidsverhouding / samenwerking aangaat.

4. Indien een Werknemer door tussenkomst van Repay aan een (mogelijke) Opdrachtgever is voorgesteld en deze (mogelijke) Opdrachtgever met die Werknemer een arbeidsverhouding / samenwerking aangaat voor dezelfde of een andere functie voordat de Terbeschikkingstelling daadwerkelijk tot stand komt, is de (mogelijke) Opdrachtgever een vergoeding verschuldigd van het Tarief per uur dat voor de betrokken Werknemer van toepassing zou zijn geweest indien de Terbeschikkingstelling tot stand zou zijn gekomen vermenigvuldigd met tenminste 1500 uren. De (mogelijke) Opdrachtgever is deze vergoeding ook verschuldigd indien de (mogelijke) Opdrachtgever binnen drie maanden nadat het contact tot stand is gekomen met de betreffende Werknemer een arbeidsverhouding / samenwerking aangaat voor dezelfde of een andere functie (op initiatief van de betreffende Werknemer en/of de (mogelijke) Opdrachtgever).

Artikel 14

Beschikbaar voor Opdracht

1. Indien Werknemer gedurende de Opdracht minder uren dan zijn gemiddelde arbeidsduur werkzaamheden voor Opdrachtgever verricht, is Werknemer beschikbaar voor Opdracht en volgen Repay en Opdrachtgever de BVO-procedure. Gedurende het volgen van deze procedure is Opdrachtgever gehouden de redelijke verplichtingen die Repay Opdrachtgever oplegt op te volgen. In ieder geval is Repay gerechtigd te bepalen hoeveel uur Werknemer in een dergelijk geval nog beschikbaar is voor Opdrachtgever.
2. In navolging van lid 1 van dit artikel is Opdrachtgever aansprakelijk voor alle financiële, arbeidsrechtelijke en andere mogelijke gevolgen en/of schade die voortvloeien uit het niet naleven van lid 1 van dit artikel. Deze gevolgen zijn toerekenbaar aan Opdrachtgever op grond waarvan Opdrachtgever aan Repay alle financiële schade, geleden en/of te lijden schade zal vergoeden.

Artikel 15

Wet op de identificatieplicht en tewerkstellen vreemdelingen

1. Het is Opdrachtgever louter toegestaan om een Werknemer afkomstig uit één van de landen van de Europese Economische Ruimte werkzaamheden te laten verrichten.
Opdrachtgever is gehouden uitvoering te geven aan al hetgeen haar in het kader van de Wet op de Identificatieplicht wordt opgelegd en de identiteit van Werknemer vast te stellen aan de hand van een wettelijk identiteitsdocument in het kader van de identificatieverplichting. Dit betekent dat:
 - a. Opdrachtgever verplicht is het originele identiteitsbewijs van iedere ter beschikking gestelde Werknemer te controleren op echtheid en geldigheid en uiterlijk op het moment dat Werknemer met de feitelijke werkzaamheden aanvangt;
 - b. Opdrachtgever verplicht is er dagelijks op toe te zien dat Werknemer die de werkzaamheden gaat verrichten, de persoon is waarvan door Opdrachtgever de identiteit is vastgesteld en welke Werknemer op grond hiervan ter beschikking wordt gesteld door Repay;
 - c. Opdrachtgever de wet- en regelgeving ter zake de identificatieplicht integraal naleeft.
2. Opdrachtgever behandelt de hem in het kader van de terbeschikkingstelling ter kennis gekomen persoonlijke gegevens van Werknemer vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de van toepassing zijnde regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG) en overige relevante wetgeving. Repay is niet aansprakelijk voor boetes en claims die Opdrachtgever worden opgelegd omdat hij zijn verplichtingen zoals in dit artikel verwoord, niet (juist) is nagekomen.
3. Schade, in welke vorm dan ook, die Repay lijdt als gevolg van onjuistheden met betrekking tot de identiteit van de Werknemer komt voor rekening van Opdrachtgever. De Opdrachtgever zal, indien er aanspraken jegens Repay zijn ingesteld wegens het niet nakomen door de Opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen, de hiermee verband houdende schade, waaronder kosten van rechtsbijstand, volledig aan Repay vergoeden.
4. De wettelijke documenten aan de hand waarvan de identiteit van Werknemer mag worden vastgesteld zijn:

1. Nederlands nationaal paspoort;
2. Nederlandse identiteitskaart;
3. Verblijfsdocument van de vreemdelingendienst I tot en met IV en EU/EER;
4. (elektronisch) W-document;
5. Paspoort van een land van de Europese Economische Ruimte (EER);
6. Overige nationale paspoorten van een niet EER-land met een door de Vreemdelingendienst aangetekende vergunning (aanmeldsticker) tot verblijf;
7. Vluchtelingenpaspoort;
8. Vreemdelingenpaspoort;
9. Diplomatiek paspoort;
10. Dienstpaspoort.

Bovengenoemde opsomming is limitatief, andere documenten mogen niet dienen als geldig identiteitsbewijs in het kader van de identificatieverplichting, andere documenten mogen evenmin worden gebruikt door Opdrachtgever ten behoeve van het vaststellen van de identiteit van Werknemer.

5. Opdrachtgever mag onder geen beding Werknemer laten aanvangen met de werkzaamheden dan wel werkzaamheden laten verrichten en dient Repay onverwijld op de hoogte te stellen indien:
 - a. Opdrachtgever vermoedt of kan vermoeden of met zekerheid vaststelt dat de identiteit van de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten/verricht niet overeenstemt met de persoon en bijbehorend identiteitsbewijs welke is opgenomen in de administratie van Repay;
 - b. Opdrachtgever vermoedt of met zekerheid vaststelt dat er sprake is van een vals identiteitsdocument van de persoon welke de werkzaamheden gaat verrichten/verricht;
 - c. Het identiteitsbewijs niet geldig is op de datum waarop de werkzaamheden aanvangen.
6. Repay is niet aansprakelijk voor het niet naleven van de Wet op de Identificatieplicht door Opdrachtgever zoals in dit artikel bepaald. Opdrachtgever is aansprakelijk voor alle financiële, arbeidsrechtelijke en andere mogelijke gevolgen en/of schade welke voortvloeien uit het niet naleven van lid 1, 2, 3 en 4 van dit artikel, op grond waarvan Opdrachtgever aan Repay alle schade, geleden en/of te lijden schade zal vergoeden.
7. Indien Repay een Werknemer ter beschikking stelt aan Opdrachtgever ten aanzien van welke Werknemer Repay niet beschikt over een geldige tewerkstellingsvergunning, is Repay op elk moment gerechtigd de terbeschikkingstelling van de Werknemer te beëindigen, terwijl Opdrachtgever de schade die Repay ter zake lijdt, waaronder wordt begrepen kosten uit hoofde van doorbetaling van loon, aan Repay dient te vergoeden.
8. Repay kan de feitelijke identiteitsvaststelling van de Werknemer laten verrichten door de Opdrachtgever. Repay stelt daarbij de volgende eisen aan Opdrachtgever.
 - a. Opdrachtgever dient te bewerkstelligen dat Repay een goed leesbare kopie van het identificatiedocument van de Werknemer krijgt en, indien van toepassing, de tewerkstellingsvergunning;
 - b. Deze kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, de tewerkstellingsvergunning moet vergezeld gaan van een verklaring waaruit blijkt dat, en door wie, de identiteit, ook op het aspect van persoonswisseling, is gecontroleerd;
 - c. De Opdrachtgever dient toe te staan dat Repay de procedure van de identiteitsvaststelling steekproefsgewijs op locatie bij hem controleert;
 - d. Tevens dient Opdrachtgever toe te staan dat de inspectie-instelling die Repay controleert steekproefsgewijs bij hem op locatie controleert.

9. Het is Opdrachtgever niet toegestaan om een kopie van het identiteitsbewijs van Werknemers, die de Nederlandse nationaliteit bezitten, te bewaren in haar eigen administratie.

Artikel 16

Aansprakelijkheid

1. Aansprakelijkheid van Repay voor schade aan Opdrachtgever of aan derde(n) als gevolg van het handelen of nalaten van Werknemers van Repay tijdens de tewerkstelling is uitgesloten. Het gaat hierbij om schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de Werknemer, de Opdrachtgever of aan zaken dan wel personen bij of van de Opdrachtgever of een derde, verband houdend met de tewerkstelling. Repay is niet aansprakelijk voor schade of verliezen van de Opdrachtgever of derden als gevolg van het handelen of nalaten van de Werknemer, ook niet als er sprake is van diefstal of bedrog door Werknemer. Voor zover nodig vrijwaart Opdrachtgever Repay volledig van een dergelijke aansprakelijkheid.
2. Aansprakelijkheid van Repay voor indirecte schade, daaronder mede begrepen gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie, immateriële schade, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens of imagoschade is in alle gevallen uitgesloten.
3. Indien Repay op grond van of voortvloeiende uit de Algemene Voorwaarden, de Overeenkomst en/of de wet jegens Opdrachtgever aansprakelijk is voor enigerlei schade, dan is deze aansprakelijkheid in ieder geval beperkt tot het bedrag dat op basis van de aansprakelijkheidsverzekering van Repay wordt uitgekeerd.
4. Indien de verzekeraar van Repay, om welke reden dan ook niet of niet volledig tot uitkering overgaat, zal de aansprakelijkheid van Repay in ieder geval beperkt zijn tot het aan de Opdrachtgever in rekening te brengen Tarief voor de uitvoering van de Opdracht zulks voor het overeengekomen aantal arbeidsduren en de overeengekomen duur van de Opdracht tot een maximum van drie maanden.
5. Repay is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien Opdrachtgever op het moment, waarop de hiervoor bedoelde gebeurtenis zich voordoet, in gebreke is met de nakoming van enige verplichting jegens Repay, behoudens opzet of grove schuld van Repay bij de uitvoering van de Overeenkomst.
6. Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Opdracht en uit deze Algemene Voorwaarden, in het bijzonder de verplichtingen als omschreven in artikel 5 en artikel 16 lid 1 niet nakomt, is gehouden tot vergoeding van alle daaruit voortvloeiende schade van Repay (inclusief alle kosten, waaronder die van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is en hij dient Repay zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat Repay eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het invoeren van ontbinding. Het bepaalde in dit artikel is van algemene gelding, zowel – zo nodig aanvullend – ten aanzien van onderwerpen waarbij de schadevergoedingsplicht reeds afzonderlijk in deze Algemene Voorwaarden is geregeld als ten aanzien van onderwerpen waarbij dat niet het geval is.

Artikel 17

Verzekering

1. Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade die op één of andere wijze - direct of indirect - het gevolg is van het inlenen van de Werknemer van Repay. Op verzoek van Repay verstrekt Opdrachtgever een bewijs van de verzekering.
2. Repay heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor alle bij haar werkzame Werknemers. Hiertoe kan een doorberekening plaats vinden aan Opdrachtgever, zoals vastgelegd in de offerte, per gewerkt uur van alle bij Opdrachtgever ter beschikking gestelde Werknemers.

Artikel 18

Overmacht

1. In geval van overmacht van Repay zal Repay haar verplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst en Opdracht opschorten, zolang de overmachtstoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Repay onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de Opdracht blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.
2. Zodra zich bij Repay een overmachtssituatie voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de Opdrachtgever.
3. Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.
4. Zolang de overmachtstoestand voortduurt worden de verplichtingen van Repay opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachtstoestand zijn ontstaan.
5. Als de overmachtstoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachtstoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de Opdracht tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De Opdrachtgever is ook na zodanige beëindiging van de Opdracht gehouden de door hem aan Repay verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmachtstoestand, aan Repay te betalen.
6. Repay is tijdens de overmachtstoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de Opdrachtgever, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de Overeenkomst en/ of Opdracht als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

Artikel 19

Geheimhouding

1. Repay en Opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding, Overeenkomst of Opdracht, verstrekken aan derden. Dit tenzij, en alsdan voor zover, verstrekking van die informatie nodig is om de Overeenkomst en/ of Opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Op verzoek van de Opdrachtgever zal Repay de Werknemer verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de Werknemer een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
3. Het staat de Opdrachtgever vrij om de Werknemer rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Opdrachtgever informeert Repay over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan Repay.
4. Repay is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de Werknemer.

Artikel 20

Repay Match

In aanvulling op deze Algemene Voorwaarden geldt dat voor Opdrachtgevers die gebruik maken of in de toekomst gebruik wensen te maken van het door Repay gefaciliteerde Repay Matchaanvullende voorwaarden, welke onderdeel uitmaken van deze Algemene Voorwaarden en bijgevoegd zijn bij deze Algemene Voorwaarden, gelden. Opdrachtgever verklaart van deze voorwaarden kennis te hebben genomen en met de inhoud daarvan akkoord te gaan.

Artikel 21

Eenzijdig wijzigen

Repay is gerechtigd, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, haar Algemene Voorwaarden eenzijdig te wijzigen. De gewijzigde Algemene Voorwaarden worden na wijziging per e-mail dan wel anderszins digitaal aan Opdrachtgever toegestuurd. Tenzij Opdrachtgever binnen vier weken na ontvangst van de gewijzigde Algemene Voorwaarden, gemotiveerd bezwaar maakt tegen de gewijzigde Algemene Voorwaarden, zijn de gewijzigde Algemene Voorwaarden van toepassing op de Overeenkomst vanaf de ingangsdatum van de gewijzigde Algemene Voorwaarden.

Artikel 22

Geschillen

1. Op alle Overeenkomsten, Opdrachten en/of aanbiedingen, waarop deze Algemene Voorwaarden geheel of gedeeltelijk betrekking hebben, is het Nederlandse recht van toepassing.
2. Bij geschillen tussen partijen is uitsluitend de bevoegde rechter van de rechtbank Zeeland-West-Brabant bevoegd van het geschil kennis te nemen met dien verstande dat Repay tevens bevoegd is een geschil voor te leggen aan de rechter die zonder vorenstaand beding bevoegd zou zijn kennis te nemen van het geschil.

Algemene voorwaarden Repay Match

Repay biedt de dienst Repay Match aan haar Opdrachtgevers aan, waarbij Repay haar Opdrachtgevers ondersteunt en faciliteert bij het vinden van geschikte kandidaten (hierna: Werkzoekenden) voor Vacatures. Repay Match combineert technologie, data-analyse en marketingexpertise om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt efficiënt bij elkaar te brengen. Repay Match maakt daarbij gebruik van een multichannel aanpak door Vacatures van Opdrachtgevers via verschillende vacatureplatformen (waaronder LeukeBaan.nl (het eigen vacatureportaal van Repay), Indeed, LinkedIn, Google etc.) uit te zetten, waarop Werkzoekenden kunnen reageren. Repay Match werkt op basis van het no cure, no pay principe. De Opdrachtgever betaalt uitsluitend wanneer er een match tot stand komt. Het voordeel voor de Opdrachtgever is dat zij zelf geen campagnes op hoeft te zetten en hoeft te financieren. Repay Match zal naar eigen inzicht de Vacatures plaatsen op verschillende kanalen. Indien de Opdrachtgever meer advertentiebudget wenst, dan zullen hierover afspraken gemaakt worden met Repay Match. In dat geval zullen er ook kosten in rekening worden gebracht aan de Opdrachtgever, zoals beschreven in deze algemene voorwaarden.

Indien een Werkzoekende via Repay Match reageert op een Vacature die de Opdrachtgever heeft aangebracht bij Repay Match en wanneer de Werkzoekende vervolgens wordt geselecteerd, komt er een succesvolle Match tot stand. In geval van een Match verplicht de Opdrachtgever zich ertoe om de betreffende Werkzoekende uitsluitend via één van de entiteiten van Repay te laten werken. Dit kan geschieden via een uitzendovereenkomst met Repay N.V. of Repay HRM Goes N.V., via een payrollovereenkomst met Repay Payroll N.V., of – indien de werkzoekende rechtstreeks in dienst treedt bij de Opdrachtgever – tegen betaling van een vooraf overeengekomen werving & selectie fee aan Repay. Deze verplichting geldt ongeacht of het eerste contact met de kandidaat via Repay Match of door directe reactie op een vacature op Repay Match tot stand kwam.

Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing tussen Repay en Opdrachtgever voor het gebruik van Repay Match. Door gebruik te maken van Repay Match gaat Opdrachtgever akkoord met deze algemene voorwaarden.

Artikel 1

Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. Dienst: de dienstverlening Repay Match, die door Repay wordt aangeboden, bestaande uit het verspreiden van Vacatures via verschillende vacatureportalen, waarop Werkzoekenden kunnen reageren en waardoor Opdrachtgevers en Werkzoekenden vervolgens met elkaar in contact kunnen komen in verband met het verrichten van werkzaamheden. Alsmede de dienstverlening van Repay gericht op de terbeschikkingstelling van werknemers en de daarmee samenhangende werkzaamheden. In geval van een beoogde uitzendovereenkomst of werving en selectie, zal Repay een voorselectie van de Werkzoekenden doen. Voor een beoogde payrollovereenkomst geldt dat de binnengekomen sollicitaties direct en zonder enige tussenkomst van Repay doorgeleid worden naar de Opdrachtgever.
- b. LeukeBaan.nl: het vacatureportaal (www.leukebaan.nl) van Repay. LeukeBaan.nl is primair gericht op Werkzoekenden en bevat onder andere het actuele vacatureaanbod van Opdrachtgevers van Repay. Opdrachtgevers kunnen Vacatures laten plaatsen op LeukeBaan.nl en Werkzoekenden

kunnen zich beschikbaar stellen voor werk via LeukeBaan.nl, zodat er vervolgens geacquireerd en gealloceerd kan worden. Deze partijen worden met elkaar in contact gebracht met als doel vraag en aanbod van werk bij elkaar te brengen met als uiteindelijk doel de totstandkoming van een match. Opdrachtgevers ontvangen via LeukeBaan.nl geen directe toegang tot de gegevens van Werkzoekenden. De verwerking en inzage van sollicitaties en werkzoekenden door Opdrachtgevers vindt plaats via een afzonderlijk beheersysteem, via een apart URL.

- c. Match: Wanneer Werkzoekende en Opdrachtgever elkaar vinden en beiden de intentie hebben uitgesproken om met elkaar samen te gaan werken.
- d. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een Vacature aanbiedt respectievelijk met wie Repay Match een Opdracht aangaat via Repay Match c.q. die gebruik maakt van de dienstverlening Repay Match op het gebied van bemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten.
- e. Payrollovereenkomst: de arbeidsovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7:692 BW) waarbij de werknemer exclusief ter beschikking wordt gesteld aan een Opdrachtgever met wie Repay Payroll N.V. een payrollovereenkomst heeft gesloten. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de werving en selectie van de werknemer, die vervolgens onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever arbeid verricht. Repay Payroll N.V. is juridisch werkgever en draagt zorg voor de loonbetaling en overige werkgeversverplichtingen. De payrollovereenkomst komt tot stand door gebruikmaking van LeukeBaan.nl.
- f. Repay Match: handelsnaam van Repay waaronder de Dienst aangeboden wordt.
- g. Repay: Repay N.V. (uitzendonderneming/ HR-dienstverlener) of Repay HRM Goes N.V. en/of Repay Payroll N.V. (payrollonderneming)
- h. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een werknemer in het kader van een (nog separaat te sluiten) overeenkomst van opdracht.
- i. Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7:690 BW) waarbij de werkzoekende/werknemer door Repay N.V. ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever om krachtens een door deze met Repay N.V. gesloten overeenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever. De uitzendovereenkomst komt door gebruikmaking van Repay Match tot stand.
- j. Vacature: een beschikbare arbeidsplaats waarvoor een werknemer gezocht wordt en die door Opdrachtgever bij Repay Match wordt aangeboden ter verspreiding.
- k. Werknemer: ieder natuurlijk persoon die door Repay ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever om krachtens een door deze met Repay gesloten uitzendovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7:690 BW) of Payrollovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7:692 BW) arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever.
- l. Werkzoekende: iedere natuurlijk persoon die zich via Repay Match en/of LeukeBaan.nl beschikbaar stelt om, krachtens een met Repay te sluiten Uitzendovereenkomst of Payrollovereenkomst, werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de Opdrachtgever, respectievelijk zich inschrijft voor dan wel interesse toont voor één of meer Vacatures van een Opdrachtgever.

De definities kunnen in deze voorwaarden in enkelvoud en in meervoud gebruikt worden. Dit heeft geen gevolgen voor de betekenis.

Artikel 2

Aanmelden van een Vacature

1. Opdrachtgever meldt een Vacature aan Repay Match door deze, middels een volledig ingevuld online vacatureformulier, aan te leveren. Na ontvangst van het vacatureformulier, wordt de Vacature door Repay Match zichtbaar gemaakt voor Werkzoekenden en blijft deze zichtbaar tot het moment dat de Vacature wordt gesloten.
2. Opdrachtgever blijft te allen tijde eigenaar van alle inhoud en informatie die Opdrachtgever plaatst in de vacaturecontent. Voor inhoud waarop intellectuele eigendomsrechten rusten, zoals foto's, geeft Opdrachtgever aan Repay Match nadrukkelijk de volgende toestemming: Opdrachtgever verleent aan Repay Match een niet-exclusieve, overdraagbare, royaltyvrije, wereldwijde licentie om alle IE-inhoud te gebruiken die Opdrachtgever plaatst in de vacaturecontent (IE-licentie). Deze IE-licentie eindigt wanneer opdrachtgever de IE-inhoud c.q. de Vacature via Repay Match laat verwijderen.
3. De Vacature die Opdrachtgever aanmeldt en alle informatie die daarin is opgenomen moet voldoen aan de eis dat informatie te allen tijde juist, volledig en waarheidsgetrouw is en voldoet aan wet- en regelgeving. De informatie mag nimmer misleidend, beledigend, discriminerend of onrechtmatig zijn.
4. Repay Match is niet verantwoordelijk voor de informatie die door Opdrachtgever is verstrekt in het vacatureformulier of indien Opdrachtgever zich hierin niet houdt aan de toepasselijke wet- en regelgeving, intellectuele eigendomsrechten en privacy wetgeving. Op Repay Match rust geen verantwoordelijkheid om de door Opdrachtgever ingevulde gegevens op volledigheid en juistheid te controleren. Opdrachtgever is jegens Repay Match aansprakelijk voor schade in verband met niet juist of onvolledig verstrekte informatie en zal Repay Match ter zake vrijwaren.
5. Repay heeft het recht om een Vacature te weigeren of te verwijderen indien hier reden voor is.
6. Opdrachtgever is volledig verantwoordelijk voor alle rechtshandelingen die uit hoofde van het gebruik van Repay Match plaatsvinden.

Artikel 3

Persoonlijke gegevens werkzoekende

1. De informatie die Opdrachtgever ontvangt via Repay Match is van vertrouwelijke aard en bevat persoonsgegevens. Opdrachtgever verplicht zich zorgvuldig om te gaan met de informatie en de persoonsgegevens die werkzoekende met de opdrachtgever deelt.
2. Opdrachtgever mag de informatie uitsluitend gebruiken voor zover dat nodig is en voor het doel waarvoor deze informatie wordt verstrekt, te weten het beoordelen van de geschiktheid van Werkzoekende voor de vervulling van de Vacature, voor totstandkoming en uitvoering van de overeenkomst tussen Repay en Opdrachtgever en voor de uitvoering van wet- en regelgeving.

3. Bij de verwerking van persoonsgegevens is Opdrachtgever verplicht zich te conformeren aan de toepasselijke wet- en regelgeving. Opdrachtgever is jegens Repay Match aansprakelijk voor schade als gevolg van het niet naleven van de wet- en regelgeving en zal Repay Match vrijwaren tegen aanspraken van derden.

Artikel 4

Totstandkoming Match en overeenkomst van opdracht

1. Repay Match faciliteert niet enkel de werving en selectie maar is ook partij bij het aangaan van de arbeidsverhouding tussen Werkzoekende en Opdrachtgever. De entiteit Repay N.V. of de entiteit Repay Payroll N.V. is partij bij de overeenkomsten die aangegaan worden naar aanleiding van een Match.
2. Voor Matches die middels Repay Match zijn ontstaan tussen Opdrachtgever en Werkzoekende is vereist dat Werkzoekende krachtens een Uitzendovereenkomst of Payrollovereenkomst (afhankelijk van de routing die de Werkzoekende doorlopen heeft) die tussen Repay en Werkzoekende wordt gesloten ter beschikking wordt gesteld door Repay aan Opdrachtgever om onder diens toezicht en leiding de werkzaamheden uit te verrichten. Opdrachtgever verplicht zich bij een Match een Opdracht te verstrekken aan Repay en in dat kader een overeenkomst van opdracht te sluiten met Repay, conform de daarbij geldende voorwaarden en daarbij horende Tarieven.
3. Partijen kunnen op voorhand ook met elkaar overeenkomen dat de Werkzoekende rechtstreeks in dienst treedt bij de Opdrachtgever – tegen betaling van een vooraf overeengekomen werving & selectie fee aan Repay Match. Deze verplichtingen gelden ongeacht of het eerste contact met de Werkzoekende via Repay Match heeft plaatsgevonden of via directe communicatie naar aanleiding van een door Repay Match verspreide Vacature.
4. De Opdrachtgever is verplicht om vóór aanvang van de werkzaamheden ondubbelzinnig en schriftelijk aan de Werkzoekende aan te geven op welke wijze hij de Werkzoekende wenst in te zetten. Dit betreft een keuze tussen:
 - a. terbeschikkingstelling op basis van een Uitzendovereenkomst,
 - b. terbeschikkingstelling op basis van een Payrollovereenkomst,
 - c. werving en selectie met directe indiensttreding bij de Opdrachtgever,

Indien de Opdrachtgever hierin geen duidelijke keuze maakt of onjuiste of onvolledige informatie verstrekt, is hij volledig aansprakelijk voor de gevolgen hiervan, waaronder eventuele (fiscale of arbeidsrechtelijke) claims, naheffingen of boetes.

Artikel 5

Verbod in dienst nemen of inschakelen van Werkzoekenden en vergoeding bij rechtstreekse arbeidsverhouding

1. Het is Opdrachtgever verboden om, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming en met inachtneming van artikel 4 lid 3 van deze algemene voorwaarden, een Werkzoekende met welke hij in contact is gekomen via Repay Match in dienst te nemen of het op andere wijze (via derden) inschakelen van de Werkzoekende vanaf het moment dat Repay Match ten behoeve van Opdrachtgever de Vacature heeft verspreid en gedurende de publicatie van de Vacature tot maximaal een jaar na afloop van de plaatsingsperiode van de Vacature.
2. Tevens is het Opdrachtgever verboden om gedurende de plaatsingsperiode van de Vacature tot maximaal een jaar na afloop van de plaatsingsperiode van de Vacature een door Opdrachtgever afgewezen Werkzoekende in dienst te nemen, noch via derden een arbeidsverhouding met de Werkzoekende aan te gaan.
3. Ingeval van overtreding door Opdrachtgever van de hierboven beschreven verboden verbeurt Opdrachtgever een onmiddellijk opeisbare boete van 25% van het bruto fulltime jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag) van de Werkzoekende, gebaseerd op een fulltime werkweek van 36 uur), met een minimum van € 10.000,-.
4. De hierboven beschreven verboden gelden ook wanneer Opdrachtgever met de Werkzoekende een arbeidsverhouding (al dan niet via derden) aangaat voor een andere functie.
5. Indien Opdrachtgever, voordat een Werkzoekende/Werknemer 1500 uur werkzaamheden ten behoeve van Opdrachtgever heeft verricht via Repay, met de Werkzoekende/Werknemer rechtstreeks of via derden, zonder tussenkomst van Repay, een arbeidsverhouding aangaat zal Opdrachtgever aan Repay Match een vergoeding zijn verschuldigd die als volgt wordt berekend: 1500 uur minus het aantal door Werkzoekende/Werknemer voor Opdrachtgever gewerkte uren via Repay vermenigvuldigd met het Tarief. De vergoeding wordt vermeerderd met btw. Deze vergoeding is ook verschuldigd wanneer de Opdrachtgever een arbeidsverhouding aangaat met de Werkzoekende/Werknemer al dan niet via derden voor een andere functie.
6. Indien een Werkzoekende meer dan 1500 uren ten behoeve van Opdrachtgever werkzaamheden heeft verricht via Repay, kan Opdrachtgever een verzoek aan Repay doen tot overname van de Werknemer/Werkzoekende.

Artikel 6

Aansprakelijkheid

1. Repay Match is niet verantwoordelijk voor en biedt geen zekerheden voor het vervullen van Vacatures. Repay Match biedt tevens geen zekerheden met betrekking tot het beschikbaar zijn van Werkzoekenden. Repay Match is niet aansprakelijk voor enige schade die geleden wordt of kosten die ontstaan bij het niet vullen, verwijderen of wijzigen van een Vacature. Repay Match is niet aansprakelijk voor de wijze waarop de Werknemer de werkzaamheden uitvoert. Tevens is Repay

Match niet aansprakelijk voor schade van welke aard dan ook, veroorzaakt door het toedoen en/of het nalaten van de Werknemer.

2. Repay Match is niet verantwoordelijk voor de informatie die door Werkzoekenden is verstrekt en kan er niet voor instaan dat deze altijd correct, volledig of actueel is.
3. Indien Repay Match op grond van of voortvloeiende uit de Algemene Voorwaarden of de wet jegens Opdrachtgever aansprakelijk is voor enigerlei schade, dan is deze aansprakelijkheid in ieder geval beperkt tot het bedrag dat op basis van de aansprakelijkheidsverzekering van Repay wordt uitgekeerd. Indien de verzekeraar van Repay om welke reden dan ook niet of niet volledig tot uitkering overgaat zal de aansprakelijkheid van Repay in ieder geval beperkt zijn tot een bedrag gelijk aan eenmaal de gefactureerde omzet over één periode van vier weken.
4. Indirecte en gevolgschade zijn nadrukkelijk uitgesloten.

Artikel 7

Beschikbaarheid en beveiliging van vacatureportalen

1. Repay Match spant zich in voor maximale beschikbaarheid en kwaliteit van de vacatureportaal, met in het bijzonder LeukeBaan.nl. Repay Match kan echter niet een continue, storingsvrije beschikbaarheid en correcte verwerking van vacatureportalen garanderen.
2. Storingen kunnen gemeld worden bij Repay Match via match@repay.nl.
3. Repay Match is gerechtigd, doch niet verplicht, om haar vacatureportaal LeukeBaan.nl aan te passen, onder meer in verband met veranderende bedrijfsprocessen of technologische ontwikkelingen.
4. Repay Match is gerechtigd LeukeBaan.nl (tijdelijk) buiten gebruik te stellen of te beperken in het geval dit bijvoorbeeld noodzakelijk is voor het onderhouden of aanpassen van LeukeBaan.nl, zonder dat hierdoor enig recht op schadevergoeding jegens LeukeBaan.nl ontstaat.
5. LeukeBaan.nl spant zich naar alle redelijkheid in haar systemen te beveiligen tegen verlies en/of enige vorm van onrechtmatig gebruik. LeukeBaan.nl legt hiervoor passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de stand van de techniek.

Artikel 8

Intellectuele eigendomsrechten LeukeBaan.nl

Alle intellectuele eigendomsrechten op LeukeBaan.nl en alle materialen (teksten, foto's e.d.) komen toe aan LeukeBaan.nl (met uitzondering van foto's die de Opdrachtgever zelf plaatst). Behalve voor zover in deze algemene voorwaarden en de toepasselijke wetgeving anders is bepaald, is het niet toegestaan om LeukeBaan.nl, teksten of foto's te kopiëren of reproduceren e.d. zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van LeukeBaan.nl.

Artikel 9

Algemeen

1. Repay Match is gerechtigd, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, deze Algemene Voorwaarden eenzijdig en naar eigen inzicht te wijzigen. Repay Match zal de aangepaste Algemene Voorwaarden op de website plaatsen. Bij gebruik van Repay Match zijn steeds de op dat moment geldende Algemene Voorwaarden van toepassing. Repay Match adviseert Opdrachtgever om de Algemene Voorwaarden geregeld door te nemen in verband met eventuele wijzigingen en aanvullingen. Het is de verantwoordelijkheid van Opdrachtgever om te controleren of de Algemene Voorwaarden zijn aangepast en om kennis te nemen van de aanpassingen.
2. Repay Match is niet gehouden tot het nakomen van enige verplichting indien zij daartoe verhinderd is als gevolg van overmacht. Onder overmacht wordt mede verstaan een niet toerekenbare tekortkoming van toeleveranciers en/of andere derden waarvan Repay Match gebruik maakt.
3. Deze Algemene Voorwaarden laten onverlet de toepasselijkheid van specifieke en overige voorwaarden die van toepassing zijn op de dienstverlening van Repay en andere nog te sluiten of reeds gesloten overeenkomsten tussen Repay en Opdrachtgever.
4. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
5. Op deze Algemene Voorwaarden is het Nederlands recht van toepassing. Alle eventuele geschillen worden exclusief voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter van de rechtbank Zeeland-West-Brabant.