



Algemene Voorwaarden Payroll

Doen waar je goed in bent

REPAY HRM)))

Algemene Voorwaarden van:

- Repay Payroll N.V., gevestigd te Tilburg (KvK 75500175)
- Repay Payroll Goes N.V., gevestigd te Goes (KvK 98855425)

In deze Algemene Voorwaarden wordt de genoemde vennootschap aangeduid als “Repay”.

Deze Algemene Voorwaarden zijn onder nummer 7/2026 gedeponeerd bij de griffie van de Rechtbank Zeeland - West-Brabant. Deze versie van de Algemene Voorwaarden is van toepassing vanaf 1 juli 2026.

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1

Definities

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. Dienst: de dienstverlening van Repay gericht op de terbeschikkingstelling van Werknemers en de daarmee samenhangende werkzaamheden.
- b. 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.
- c. Opdrachtgever: ieder natuurlijke of rechtspersoon aan wie Werknemers ter beschikking worden gesteld door Repay voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de Opdrachtgever gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- d. Overeenkomst: de samenwerkingsovereenkomst (raamovereenkomst) tussen Repay en Opdrachtgever waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder Werknemers ter beschikking worden gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever, en die de basis vormt voor iedere Opdracht.
- e. Payrollovereenkomst: 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, waarbij de Overeenkomst (de samenwerkingsovereenkomst en iedere afzonderlijke Opdracht) tussen Repay en de Opdrachtgever niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij Repay alleen met toestemming van de Opdrachtgever bevoegd is de Werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.
- f. Repay: Repay Payroll N.V., de payrollonderneming die Werknemers aan een Opdrachtgever ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.
- g. 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.
- h. 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.
- i. 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.
- j. Terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van een Werknemer in het kader van een Opdracht.
- k. Werknemer: ieder natuurlijk persoon die door Repay ter beschikking wordt gesteld aan een Opdrachtgever, teneinde – op basis van payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW – werkzaamheden te verrichten onder toezicht en leiding van die Opdrachtgever.

Artikel 2

Toepasselijkheid van deze voorwaarden

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.
2. De Opdrachtgever met wie eenmaal op basis van deze Algemene Voorwaarden is gecontracteerd wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met Repay gesloten Overeenkomst in te stemmen.
3. Alle aanbiedingen en prijsopgaven zijn in Euro's (€) en exclusief btw en andere heffingen van overheidswege, tenzij anders aangegeven.
4. 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.
5. Repay sluit de toepasselijkheid van enige inkoop- of andere (algemene) voorwaarden van Opdrachtgever uitdrukkelijk uit.
6. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.
7. 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. De gewijzigde Algemene Voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten Overeenkomsten.

Artikel 3

Totstandkoming van de overeenkomst

1. De Overeenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de Opdrachtgever. De specifieke voorwaarden waaronder een Werknemer door Repay ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever zijn opgenomen in de Overeenkomst. Daarnaast worden specifieke voorwaarden vastgelegd in een eenzijdige Opdrachtbevestiging welke Repay bij aanvang van iedere feitelijke Terbeschikkingstelling van een Werknemer aan Opdrachtgever toestuuft. De Opdrachtbevestiging is daarmee definitief, tenzij de Opdrachtgever per omgaande of uiterlijk binnen vijf kalenderdagen na datum van de Opdrachtbevestiging schriftelijk aan Repay meldt dat de Opdrachtbevestiging een onjuiste weergave bevat van hetgeen is overeengekomen. Meldt Opdrachtgever niets dan is de Opdracht 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. Een wijziging of aanvulling van de Overeenkomst wordt pas van kracht nadat deze door Repay schriftelijk

is bevestigd.

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.

Artikel 4

Wijze van facturering en tijdverantwoording

1. De facturen van Repay zijn, tenzij anders afgesproken, gebaseerd op de ingevulde en door de Opdrachtgever voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het Tarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
2. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording via Repay Online. 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 accordering van de tijdverantwoording vindt digitaal plaats in Repay Online, tenzij anders overeengekomen. De Opdrachtgever is aansprakelijk voor de schade die Repay lijdt, indien de Opdrachtgever niet tijdig en op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen de bestuurlijke boete op grond van artikel 18b lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De Opdrachtgever zal Repay in dit kader volledig schadeloos stellen.
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 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 bij Opdrachtgever in rekening worden gebracht.
5. Bij verschil tussen de bij de Repay ingeleverde tijdverantwoording en de door de Opdrachtgever behouden gegevens daarvan, geldt de bij Repay ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de Opdrachtgever het tegendeel aantoont.
6. Als de Werknemer de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan Repay het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de Werknemer, tenzij de Opdrachtgever aantoont dat de door de Opdrachtgever gehanteerde tijdverantwoording correct is.
7. Als de Opdrachtgever niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan Repay besluiten om de

Opdrachtgever te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. Repay gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de Opdrachtgever heeft plaatsgevonden.

8. 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.
9. Tijd voor tijd uren zullen aan Opdrachtgever in rekening gebracht worden op het moment waarop deze door de Werknemer worden opgenomen. Wanneer er min-uren zijn op het moment dat de Payrollovereenkomst eindigt en er (na verrekening met het loon van de Werknemer) nog een vordering op de Werknemer overblijft, dan zal Repay deze vordering niet meer op de Werknemer gaan verhalen en ook niet crediteren aan de Opdrachtgever.
10. Repay factureert wekelijks aan Opdrachtgever tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
11. 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.
12. Indien anders is overeengekomen dan in het voorgaande lid, vindt betaling plaats binnen de overeengekomen betalingstermijn, die in beginsel en zonder nadere afspraak 0 dagen na factuurdatum is. De factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door Repay is ontvangen.
13. Op eerste verzoek van Repay zal de Opdrachtgever een schriftelijke machtiging verstrekken aan Repay om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van de Opdrachtgever. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken.
14. Repay beschikt over een G-rekening. Opdrachtgever kan Repay verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de Opdrachtgever een percentage van het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.

Artikel 5

Betaling

1. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan Repay werken voor de Opdrachtgever bevrijdend.
2. Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de Opdrachtgever aan de Werknemer, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regarderan Repay niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.

3. Als de Opdrachtgever een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na factuurdatum van de betreffende factuur schriftelijk door de Opdrachtgever aan Repay kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de Opdrachtgever niet op.
4. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de Opdrachtgever van enig door hem verschuldigd bedrag, is de Opdrachtgever met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de Opdrachtgever tevens een vertragingsrente verschuldigd gelijk aan de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW over het factuurbedrag aan Repay.
5. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die Repay moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de Opdrachtgever, zijn voor rekening van de Opdrachtgever. De buitengerechtelijke incassokosten van Repay, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.
6. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de Opdrachtgever daartoe - naar de mening van Repay - aanleiding geeft, is de Opdrachtgever verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Repay:
 - a. een machtiging voor automatische incasso te verstrekken; en/of
 - b. een voorschot te verstrekken; en/of
 - c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens Repay, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de Opdrachtgever.
7. Ingeval de Opdrachtgever geen gehoor geeft aan een verzoek van Repay als bedoeld in het vorige lid, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert de Opdrachtgever van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling nodig is. Indien de Opdrachtgever in verzuim verkeert, dan is Repay gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de Overeenkomst op te schorten dan wel de Overeenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat Repay een schadevergoeding verschuldigd is aan de Opdrachtgever. Alle vorderingen van Repay worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.
8. 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.

Artikel 6

Ontbinding

1. Als een partij in gebreke blijft aan haar verplichtingen uit de Overeenkomst te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de Overeenkomst is bepaald - gerechtigd de Overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en haar een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren, en nakoming is uitgebleven.
2. Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de Overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:
 - a. de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of haar (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;

- b. de andere partij haar eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
 - c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
 - d. de andere partij haar huidige onderneming staakt;
 - e. buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de Overeenkomst na te kunnen komen.
3. Als de Opdrachtgever op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de Overeenkomst had ontvangen, kan hij de Overeenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens Repay nog niet is uitgevoerd.
4. Bedragen die Repay vóór de ontbinding aan de Opdrachtgever heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de Overeenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de Opdrachtgever aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

Artikel 7

Aansprakelijkheid

1. Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is Repay niet gehouden tot enige vergoeding van 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 een Overeenkomst of Opdracht, waaronder mede te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:
- a. de Terbeschikkingstelling van de Werknemer door Repay aan de Opdrachtgever, ook wanneer mocht blijken dat die Werknemer niet blijkt te voldoen aan de door de Opdrachtgever aan hem gestelde vereisten.
 - b. eenzijdige opzegging van de Payrollovereenkomst door de Werknemer.
 - c. toedoen of nalaten van de Werknemer, de Opdrachtgever zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de Werknemer, 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.
 - d. het zonder schriftelijke toestemming van Repay doorlenen door de Opdrachtgever van de Werknemer.
2. Eventuele aansprakelijkheid van Repay voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:
- a. het bedrag dat de verzekering van Repay uitkeert, dan wel;
 - b. indien Repay niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door Repay gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat door Repay in de maand voorafgaand aan de schademelding bij de Opdrachtgever in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat Repay in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de Opdrachtgever volgens de Overeenkomst in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.

3. Voor gevolgschade zoals gederfde winst, bedrijfsstagnatie, immateriële schade, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens, imagoschade en gemiste besparingen en voor indirecte schade, is Repay nimmer aansprakelijk.
4. De Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel. Op verzoek van Repay verstrekt Opdrachtgever een bewijs van de verzekering.
5. 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.
6. In ieder geval dient de Opdrachtgever Repay te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de Werknemer of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die Werknemer of derden.
7. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Repay en/of diens leidinggevend personeel.
8. Repay heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de Opdrachtgever ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van Repay maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.
9. 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.
10. Opdrachtgever die de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Overeenkomst, de Opdracht(en) en uit deze Algemene Voorwaarden 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 8

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 9

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 10

Toepasselijk recht en bevoegde rechter

1. Op deze Algemene Voorwaarden en op alle Overeenkomsten, Opdrachten en 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.

Artikel 11

Overige bepalingen

1. Als enige bepaling uit deze Algemene Voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.
2. Repay is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde de Overeenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de Opdrachtgever niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst over te dragen aan een derde.

Hoofdstuk 2: Payrolling

Artikel 12

Terbeschikkingstelling van Werknemer(s)

1. De ter beschikking gestelde Werknemer is met Repay een Payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW aangegaan. De Overeenkomst en de Opdrachtbevestiging tussen Repay en de Opdrachtgever is hiervoor bepalend: als Repay in het kader van de Opdracht geen allocatieve functie heeft (geen werving en selectie doet) en er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling bij de Opdrachtgever, is er sprake van een Payrollovereenkomst.
2. De Werknemer werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. Repay heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de Opdrachtgever dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving.
3. De Opdrachtgever zal zonder schriftelijke toestemming van Repay, de door hem ingeleende Werknemer niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat Repay gerechtigd is om de Terbeschikkingstelling van de Werknemer en/of de Overeenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de Opdrachtgever in rekening te brengen. De Opdrachtgever stelt Repay alsdan volledig schadeloos. Repay onthoudt te allen tijde iedere toestemming voor een terbeschikkingstelling aan een derde die in België gevestigd is.

Artikel 13

Inhoud, duur en einde van de Terbeschikkingstelling van Werknemer(s)

1. De specifieke voorwaarden waaronder de Werknemer aan de Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, worden in de Overeenkomst en de Opdrachtbevestiging opgenomen. De Terbeschikkingstelling van de Werknemer aan de Opdrachtgever wordt aangegaan voor bepaalde tijd (begin en einde van de Terbeschikkingstelling zijn objectief vast te stellen) of voor onbepaalde tijd (het einde van de Terbeschikkingstelling is niet objectief vast te stellen).
2. Voordat de Terbeschikkingstelling een aanvang neemt, informeert de Opdrachtgever Repay omtrent de beoogde duur, arbeidsomvang en tijdstippen van de Terbeschikkingstelling, op basis waarvan Repay de aard en de duur van de Payrollovereenkomst met de Werknemer kan bepalen.
3. 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 de geldende proeftijd aan Repay te melden. Meldt Opdrachtgever dit niet tijdig, dan kan Opdrachtgever de Terbeschikkingstelling/ Opdracht enkel eindigen wanneer de Payrollovereenkomst van rechtswege eindigt c.q. rechtsgeldig beëindigd wordt.
4. 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 indien:

- a. een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
 - b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.
5. 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 Werknemer 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, dan is de Opdrachtgever het Tarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.
 6. 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, dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat de Werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om het vaste aantal uren te werken. Repay zal in ieder geval het Tarief berekend over de vaste arbeidsomvang bij de Opdrachtgever in rekeningen brengen vanaf het moment dat de Werknemer het voorstel accepteert.
 7. Wanneer er een loondoorbetalingsverplichting op basis van uren richting de Werknemer van toepassing is, dient de Opdrachtgever ervoor te zorgen dat de Werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om deze uren te werken. Wanneer de Opdrachtgever dit nalaat, is Repay genoodzaakt de vaste uren in rekening te brengen bij Opdrachtgever.
 8. De Overeenkomst kan niet worden beëindigd zolang er Werknemers aan de Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld. Opdrachtgever dient zich evenals Repay, onverkort aan de Nederlandse wet- en regelgeving met betrekking tot de beëindiging van de Payrollovereenkomst (arbeidsovereenkomst) te houden. Door opzegging van de Overeenkomst door Opdrachtgever eindigt immers niet de Payrollovereenkomst tussen Repay en de Werknemer. Indien Opdrachtgever de Opdracht wenst op te zeggen, dan dient hij daarvoor (een) rechtsgeldige reden(en) te hebben, zodanig dat Repay in staat is om de Payrollovereenkomst rechtsgeldig te beëindigen. Een Payrollovereenkomst kan door Repay rechtsgeldig worden beëindigd (1) zonder opgaaf van reden tijdens de proeftijd, (2) met wederzijds goedvinden, (3) door opzegging met een ontslagvergunning, (4) middels ontbinding door de kantonrechter of (5) op staande voet wegens een dringende reden. Voor de laatstgenoemde 4 wijzen van beëindiging geldt dat er een genoegzaam en ter zake doend dossier voorhanden dient te zijn, in samenspraak met Repay opgebouwd door Opdrachtgever, uit welk dossier een afdoende onderbouwing voor de aangegeven grond tot opzegging van de Payrollovereenkomst volgt. Voor het verkrijgen van de ontslagvergunning dienen tevens de regels die gelden ingevolge het ontslagbesluit in acht te worden genomen.

De Opdracht c.q. Terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 13.1 kan niet tussentijds beëindigd worden. Indien de Opdrachtgever dit toch wenst kan de Terbeschikkingstelling uitsluitend tussentijds eindigen onder de voorwaarde dat de met de Terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de

Terbeschikkingstelling. Repay is alsdan gerechtigd om het Tarief tot de overeengekomen duur van de Terbeschikkingstelling aan de Opdrachtgever in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de Werknemer, tenzij Repay en de Opdrachtgever hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.

9. Repay en de Opdrachtgever maken in de Overeenkomst en/of Opdrachtbevestiging afspraken over de opzegtermijn van de Terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 13.1. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor Repay geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de Werknemer. Is er geen opzegtermijn overeengekomen dan duren de met de Terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen van de Opdrachtgever voort tot de beëindiging van de Payrolloveneenkomst tussen Repay en de Werknemer. Repay is alsdan gerechtigd om het Tarief aan de Opdrachtgever in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de Werknemer.
10. Opdrachtgever is zelf niet gerechtigd tot – minnelijke – beëindiging van de Payrolloveneenkomst met de Werknemer.
11. Op het moment dat gedurende de looptijd van een Payrolloveneenkomst de arbeid wegvalt doordat de functie van de Werknemer bij Opdrachtgever komt te vervallen geldt er een inspanningsverplichting voor Opdrachtgever. Opdrachtgever dient de Werknemer te herplaatsen in een andere passende functie binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing.

Onder een redelijke termijn wordt verstaan de opzegtermijn uit artikel 7:672 lid 2 BW. Van een passende functie is sprake als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer, eventueel met behulp van scholing. Ook dienen uitzendkrachten, werknemers met een bepaalde tijd contract en personeel dat is ingeleend via een derde plaats te maken voor de Werknemer die werkzaam is op basis van een Payrolloveneenkomst voor onbepaalde tijd. Dit geldt niet als die werknemers werk van tijdelijke aard verrichten voor de duur van maximaal 26 weken.

Indien na bovenstaande inspanningsverplichting het onmogelijk blijkt om Werknemer te herplaatsen bij Opdrachtgever dient Opdrachtgever dit schriftelijk inclusief onderbouwing aan te geven bij Repay. Zolang herplaatsing in een passende functie nog mogelijk is, kan Repay niet overgaan tot beëindiging van de Payrolloveneenkomst.

12. Wanneer gedurende de looptijd van de Payrolloveneenkomst blijkt dat de Werknemer disfunctioneert, zal dit door de Opdrachtgever kenbaar gemaakt moeten worden aan de Werknemer en aan Repay. Opdrachtgever is gehouden een verbetertraject met de Werknemer te doorlopen en zal de Werknemer voldoende gelegenheid moeten geven (al dan niet middels scholing) om het functioneren te verbeteren. Opdrachtgever is ook gehouden om een voldoende dossier bij te houden waarin het disfunctioneren en het verbetertraject gedocumenteerd worden. Indien na het doorlopen van het verbetertraject nog steeds sprake is van disfunctioneren, dient Opdrachtgever dit schriftelijk inclusief onderbouwing en een voldoende dossier aan te geven bij Repay. Indien Opdrachtgever heeft nagelaten een voldoende dossier op te bouwen, geldt dat de Payrolloveneenkomst niet kan worden beëindigd.
13. Opdrachtgever is gehouden om aan Repay, in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de Werknemer met een Payrolloveneenkomst voor bepaalde tijd, minimaal zes weken voor het einde van de Payrolloveneenkomst aan te geven, of hij de Terbeschikkingstelling wenst te continueren of niet. Het niet tijdig of niet correct informeren van Repay leidt ertoe dat de Opdrachtgever de kosten verband houdende met de vergoeding aan de Werknemer ex artikel 7: 668 lid 3 BW integraal aan Repay

dient te vergoeden. Wanneer de Opdrachtgever een Terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd niet wenst te continueren, is Opdrachtgever verplicht de Werknemer gedurende de opzegtermijn te laten doorwerken. Bij gebreke daarvan is Opdrachtgever in ieder geval gehouden tot het betalen van een vergoeding aan Repay gelijk aan het Tarief dat Repay, indien Werknemer gedurende de opzegtermijn bij Opdrachtgever zou hebben doorgewerkt, aan Opdrachtgever in rekening zou hebben gebracht.

14. Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de Werknemer, dan wel een conflictsituatie, dan dient de Opdrachtgever Repay daar tijdig van op de hoogte te stellen en dient Opdrachtgever een dossier aan te leveren bij Repay. Repay zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost. In geval van een gerechtelijke procedure waarbij een mondelinge behandeling is opgedragen, is Opdrachtgever gehouden op eerste verzoek van Repay, samen met Repay, de mondelinge behandeling bij te wonen.
15. Repay is gerechtigd alle daadwerkelijke kosten – waaronder loonkosten, transitievergoeding en/of billijke vergoeding – in verband met het van rechtswege eindigen van, herplaatsing en/of beëindiging van de Payrollovereenkomst, bij Opdrachtgever op gebruikelijke wijze tegen de geldende Tarief in rekening te brengen, tenzij deze kosten reeds in het Tarief inbegrepen zijn.
16. Als er gedurende de Terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de Opdrachtgever Repay hieromtrent bij het aangaan van de Overeenkomst, 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 uren zoals overeengekomen in de Opdrachtbevestiging, vermenigvuldigd met het laatst geldende Tarief.
17. Indien de Werknemer wegens gezondheidsklachten of vanwege gezondheidsklachten door bijvoorbeeld virussen 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.

Artikel 14

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. Het Tarief staat in directe verhouding tot het aan de Werknemer verschuldigde loon.
2. Volgens artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs heeft de Werknemer recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in dienst van de Opdrachtgever, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. In afwijking hiervan kan een adequate pensioenregeling van toepassing zijn.
3. Vóór aanvang van de Terbeschikkingstelling informeert de Opdrachtgever Repay schriftelijk over de aard en de functie van de van de werkzaamheden, de cao of beloningsregeling die in zijn bedrijf geldt, de rechtspositieregeling die daarin is opgenomen, de pensioenregeling en voorts over alle (tussentijdse wijzigingen van de) arbeidsvoorwaarden van deze cao of beloningsregel die relevant zijn voor de Terbeschikkingstelling zoals: het loon, het overwerk, de loondoorbetaling bij ziekte en verlofregelingen.

4. Tariefwijzigingen ten gevolge van gewijzigde arbeidsvoorwaarden, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de Opdrachtgever doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de Opdrachtgever verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een Overeenkomst.
5. Het aan de Werknemer verschuldigde loon wordt integraal door Repay voldaan. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan om rechtstreeks loonbetalingen aan de Werknemer te voldoen.

Artikel 15

Informatieverplichting Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever informeert Repay tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 14 van de Algemene Voorwaarden zodat Repay het loon van de Werknemer kan vaststellen.
2. Repay is gerechtigd om het Tarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de Opdrachtgever in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten als bedoeld in artikel 14 onjuist of niet tijdig zijn vastgesteld.
3. Opdrachtgever vrijwaart Repay voor alle schade die Repay lijdt, indien Opdrachtgever niet volledig of niet op een juiste wijze aan de informatieverplichting voldoet zoals bedoeld in dit artikel. De Opdrachtgever heeft conform artikel 12a Waadi een wettelijke informatieplicht om bij hem geldende arbeidsvoorwaarden te overleggen aan Repay.
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, een cao, en/of arbeidsvoorwaardenregeling die bij de Opdrachtgever geldt. Dit ontslaat de Opdrachtgever niet van haar informatieverplichting zoals genoemd in dit artikel.
5. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap informeert de Opdrachtgever Repay juist en volledig over het arbeidsverleden van de Werknemer bij de Opdrachtgever. Indien de Opdrachtgever dit nalaat worden de daaruit voortvloeiende onvoorziene kosten en eventuele schade aan de Opdrachtgever doorberekend.
6. 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.
5. 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 kosten en schade te vergoeden die Repay lijdt.

Artikel 16

Civiele ketenaansprakelijkheid voor loon

1. Naast Repay is de Opdrachtgever aansprakelijk jegens de Werknemer voor de voldoening van het aan de Werknemer verschuldigde loon, tenzij de Opdrachtgever zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
2. De Opdrachtgever dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval Repay tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 14 van de Algemene Voorwaarden.
3. Repay is jegens de Opdrachtgever gehouden om de Werknemer te belonen conform de toepasselijke wet- en regelgeving.

Artikel 17

Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door Opdrachtgever met de Werknemer

1. Als de Opdrachtgever met een hem door Repay ter beschikking gestelde of te stellen Werknemer rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding, wil aangaan, stelt hij Repay daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de Opdrachtgever te bespreken. Als uitgangspunt geldt dat de Opdrachtgever aan Repay een redelijke vergoeding is verschuldigd, voor de door Repay verleende diensten in verband met de Terbeschikkingstelling en/of opleiding van de Werknemer, ex artikel 9a lid 2 Waadi.
2. Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
 - a. de overeenkomst van opdracht;
 - b. aanneming van werk;
 - c. het ter beschikking laten stellen van de Werknemer aan de Opdrachtgever door een derde (bijvoorbeeld een andere payrollonderneming) voor hetzelfde of ander werk.
3. De Opdrachtgever gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de Werknemer aan, als de Werknemer de Payrollovereenkomst met Repay niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
4. In geval van beëindiging van de Overeenkomst, waaronder tevens wordt verstaan het beëindigen van 75% of meer van de Opdrachten, voor zover dat mogelijk is conform deze Algemene Voorwaarden, 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 Ziekwet. De arbeidsovereenkomst met Repay wordt alsdan beëindigd en overgenomen door Opdrachtgever voor dezelfde functie en tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden en met behoud van opgebouwde rechten. 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).

5. Het is de Opdrachtgever verboden om Werknemers ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere payrollonderneming aan te gaan, met de bedoeling de Werknemers middels deze andere payrollonderneming in te lenen.

Artikel 18

Zorgverplichting Opdrachtgever en vrijwaring jegens Repay

1. De Opdrachtgever is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7: 658 BW en de geldende Arbowetgeving de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de Werknemer. De Opdrachtgever verstrekt de Werknemer concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de Werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. 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.
3. Voordat de Terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de Opdrachtgever aan de Werknemer en Repay de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de Werknemer, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De Werknemer dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.
4. 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.
5. 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 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.
6. 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.
7. De Opdrachtgever is tegenover de Werknemer en Repay aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de Werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de

schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Werknemer, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.

8. Als de Werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de Opdrachtgever overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens Repay gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Werknemer, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7. Tevens dient de Opdrachtgever de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan Repay te vergoeden.
9. De Opdrachtgever vrijwaart Repay volledig tegen aanspraken, jegens Repay ingesteld wegens het niet nakomen door de Opdrachtgever van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende kosten van rechtsbijstand volledig aan Repay vergoeden. De Opdrachtgever verleent Repay de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.
10. De Opdrachtgever is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

Artikel 19

Identificatie en persoonsgegevens

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.

De Opdrachtgever richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de Werknemer kan worden aangetoond.

2. 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.

- 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. 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.
- 5. 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 dit artikel, op grond waarvan Opdrachtgever aan Repay alle schade, geleden en/of te lijden schade zal vergoeden.
- 6. 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.
- 7. 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.

8. Het is Opdrachtgever niet toegestaan om een kopie van het identiteitsbewijs van Werknemers, die de Nederlandse nationaliteit bezitten, te bewaren in haar eigen administratie.
9. Repay en de Opdrachtgever behandelen alle persoonsgegevens van Werknemer(s) die hun in het kader van de Terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en overige relevante privacywetgeving.
10. De Opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan Repay verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de Opdrachtgever op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.
11. De Opdrachtgever vrijwaart Repay tegen alle aanspraken van kandidaten, Werknemers, werknemers van de Opdrachtgever of overige derden jegens Repay, in verband met een overtreding door de Opdrachtgever van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door Repay zijn gemaakt.

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.

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 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.