

Algemene voorwaarden Duo Payroll

Deze Algemene Voorwaarden hebben als doel om de voorkomende geschillen in de relatie tussen Duo Payroll en haar inlener tot het verrichten van payroll-diensten, het leveren van backofficediensten en andere diensten door Duo Payroll aan inlener te regelen. Deze Algemene Voorwaarden zijn onlosmakelijk verbonden aan het inleencontract tussen Duo Payroll en de inlener voor zover hier niet van is afgeweken overeenkomstig het bepaalde in deze voorwaarden.

Inhoudsopgave

Artikel 1, toepassing van de algemene voorwaarden.....	3
Artikel 2, de definities	4
Artikel 3, het uitlenen van werknemers.....	5
Artikel 4, offertes.....	5
Artikel 5, duur en beëindiging inleencontract.....	5
Artikel 6, arbeidstijden en functie.....	6
Artikel 7, beloning werknemers	7
Artikel 8, arbeidsomstandigheden	8
Artikel 9, aansprakelijkheid	9
Artikel 10, bepalingen scholing	9
Artikel 11, doorbetaling bij ziekte	10
Artikel 12, inlenerstarief.....	10
Artikel 13, bijzondere minimale betalingsverplichting.....	11
Artikel 14, declaratiesystematiek en factuur	11
Artikel 15, verhoging van het inlenerstarief vanwege stijgende loonlasten.....	12
Artikel 16, algemene schadevergoeding	13
Artikel 17, betaling en gevolgen wanbetaling.....	13
Artikel 18, identiteitscontrole	14
Artikel 19, toepasselijk recht en geschillen	14
Artikel 20, duur en opzeggen van de terbeschikkingstelling/tewerkstelling	15
Artikel 21, duur van de opdracht	16
Artikel 22, beëindiging van de opdracht	16
Artikel 23, gebreken m.b.t. de werkelijke terbeschikkingstelling van werknemer	17
Artikel 24, aangaan van arbeidsverhouding door inlener met werknemer.....	17
Artikel 25, vergoeding bij werving en selectie diensten	18

Artikel 1, toepassing van de algemene voorwaarden

- 1.1 Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op diensten van uitzending (als omschreven in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek), op payrolldiensten, op backofficediensten, op diensten van detachering, op contractbeheer diensten en op overige administratieve diensten, verricht door Duo Payroll
- 1.2 De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van welke aard ook van de zijde van inlener wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen, ook wanneer inlener zijn algemene voorwaarden uitdrukkelijk van toepassing verklaart op de overeenkomst.
- 1.3 Van deze algemene voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig indien en voor zover Duo Payroll die afwijking schriftelijk en expliciet heeft bevestigd.
- 1.4 De nietigverklaring van één of meerdere bepalingen uit deze voorwaarden doet niets af aan de geldigheid van de rest van de bepalingen uit deze voorwaarden.
- 1.5 Indien één of meerdere bepalingen uit deze voorwaarden vernietigd worden dan wel nietig verklaard worden, zal de situatie waarop de onderhavige bepaling betrekking had, uitgelegd dienen te worden niet naar de letter, doch naar de strekking van de bepaling die vernietigd is dan wel nietig verklaard is.

Artikel 2, de definities

Duo Payroll	De rechtspersonen ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 63159953 welke in de uitoefening van het bedrijf werknemer(s) ter beschikking stellen aan derde(n) om krachtens een door die derde(n) verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van betreffende derde(n).
Backofficediensten	De door Duo Payroll geleverde diensten aan bemiddelaars op de arbeidsmarkt, inhoudende payrolldiensten, aangevuld met extra diensten, waaronder eventueel facturatie aan klanten van inlener.
Beloning	Het tussen Duo Payroll en werknemer overeengekomen bruto salaris per maand, vier weken of per uur.
Contractbeheer	Het beheren van contracten in de ruimste zin, inclusief het voeren van urenregistraties en het op diverse manieren verwerken van deze uren.
Inlener	De persoon of het bedrijf welke gebruik maakt van de diensten van Duo Payroll door het inlenen van al dan niet zelf geselecteerd personeel en/of het laten verzorgen van eventuele Backofficediensten zoals vermeldt in de definitie 'Backofficediensten' door Duo Payroll
Inlenerstarief	Het overeengekomen tarief dat Duo Payroll aan Inlener in rekening brengt, eventueel nadien aangepast conform het inleencontract en algemene voorwaarden.
Payrolldiensten	De door Duo Payroll geleverde diensten, inhoudende dat inlener het juridisch werkgeverschap van de door inlener zelf geworven en geselecteerde werknemers aan Duo Payroll uitbesteedt. Door inlener beoogde werknemers treden in dienst bij Duo Payroll op basis van een arbeidscontract. Duo Payroll betaalt aan werknemers het salaris uit en stelt hen ter beschikking aan inlener, alwaar zij arbeid verrichten op aanwijzing en onder toezicht van de inlener.
Inleencontract	De overeenkomst tussen Duo Payroll en inlener waarin partijen algemene afspraken vastleggen omtrent de samenwerking met een verwijzing naar de algemene voorwaarden
Uitzendbeding	Het beding (conform Burgerlijk Wetboek 7:691 lid 2), dat het arbeidscontract van rechtswege eindigt, op het moment dat inlener het inleencontract beëindigt.
Arbeidscontract	Het arbeidscontract tussen Duo Payroll en werknemer, waarbij de werknemer door Duo Payroll in het kader van de uitoefening van het bedrijf van Duo Payroll ter beschikking wordt gesteld aan inlener(s) om krachtens door die inlener(s) aan Duo Payroll verstrekte inleencontract arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die inlener(s) waarbij artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek in acht wordt genomen.

Artikel 3, het uitlenen van werknemers

- 3.1 De specifieke voorwaarden waaronder werknemers aan inlener ter beschikking worden gesteld worden overeengekomen in het inleencontract.
- 3.2 Inlener zal werknemers te werk stellen conform het bij het inleencontract en nader gestelde voorwaarden bepaalde contract.
- 3.3 Afwijking van het bepaalde in lid 2 is slechts mogelijk indien en voor zover Duo Payroll en de werknemer met deze afwijking schriftelijk en vooraf hebben ingestemd.
- 3.4 Indien een werknemer op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van inlener de overeengekomen arbeid niet zal kunnen verrichten, zal de inlener op zijn minst 24 uur van tevoren Duo Payroll, werknemer en andere belanghebbenden hiervan in kennis stellen.
- 3.5 De inlener is niet gerechtigd de tewerkstelling van de werknemer tijdelijk geheel of gedeeltelijk op te schorten buiten de afgesproken periode om, tenzij er sprake is van overmacht in de zin van artikel 6:75 BW.

Artikel 4, offertes

Door Duo Payroll uitgebrachte offertes zijn vrijblijvend en 30 dagen geldig.

Artikel 5, duur en beëindiging inleencontract

- 5.1 Per werknemer wordt er een inleencontract opgemaakt voor onbepaalde tijd, tenzij partijen schriftelijk zijn overeengekomen dat het inleencontract wordt aangegaan voor bepaalde tijd.
- 5.2 Het inleencontract kan – behoudens anders luidende bepalingen in het inleencontract – met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden worden opgezegd. Opzegging dient plaats te vinden door middel van een aangetekend schrijven. De termijn van drie maanden gaat in op het moment waarop de andere partij het aangetekend schrijven heeft ontvangen. De bewijslast voor verzending en ontvangst van de opzegging rust op de verzendende partij. Indien voor werknemers een opzegtermijn geldt van drie maanden of langer, eindigt het inleencontract van die werknemer eerst op de dag waarop de langere opzeg termijn verstreken is.
- 5.3 Het inleencontract eindigt per direct door ontbinding, indien één van beide partijen de ontbinding inroept omdat de andere partij in verzuim is.
- 5.4 Het inleencontract eindigt van rechtswege op het moment dat de (organisatie van de) inlener wordt overgedragen in de zin van artikel 7:662 BW e.v., in staat van faillissement is gesteld of surseance van betaling heeft aangevraagd. Door ontbinding worden alle vorderingen van Duo Payroll ineens en ten volle opeisbaar. Duo Payroll houdt alsdan recht op volledige schadevergoeding, inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.
- 5.5 Indien inlener een overeenkomst sluit of gaat sluiten of anderszins zaken doet met een andere onderneming die payrolldiensten voor inlener verricht of zal verrichten, zal Duo Payroll gerechtigd zijn het inleencontract onmiddellijk te beëindigen. Ingeval van onmiddellijke beëindiging zullen alle vorderingen van Duo Payroll ineens en ten volle opeisbaar zijn.

- 5.6 Als gevolg van de beëindiging van het inleencontract ex lid 5.2 t/m 5.5, is Duo Payroll niet langer verplicht de terbeschikkingstelling van de werknemer(s) te laten voortduren.
- 5.7 Het inleencontract, inclusief alle daar uit voortvloeiende verplichtingen, kan pas eindigen als alle hiermee verband houdende arbeidscontracten naar rechtswege beëindigd zijn, overeenkomstig hetgeen staat bepaald onder artikel 20 lid 4. Het bepaalde onder artikel 20 lid 4 is eveneens van toepassing in het geval van ontbinding of onmiddellijke beëindiging van het inleencontract.

Artikel 6, arbeidstijden en functie

- 6.1 Bij het inleencontract verstrekt de inlener de omschrijving van de betreffende functie die de werknemer moet uitoefenen. Op eerste verzoek van Duo Payroll toont de inlener afdoende aan dat de functieomschrijving overeenstemt met de werkelijk uitgeoefende functie. Indien blijkt dat de functieomschrijving niet overeenstemt met de werkelijk uitgeoefende functie, zal inlener aan Duo Payroll de juiste functieomschrijving leveren, onverminderd het bepaalde lid 2.
- 6.2 De functie, zoals hiervoor aangegeven kan tijdens het inleencontract worden veranderd overeenkomstig de wensen van de werknemer, indien de werknemer op de aanpassing in redelijkheid aanspraak maakt met een beroep op goed werkgeverschap en/of op (komende) wet- en regelgeving, de cao voor Uitzendkrachten (NBBU-cao) of toepasselijke rechtspraak.
- 6.3 Indien Duo Payroll rechtstreeks of niet rechtstreeks schade lijdt doordat de bij het inleencontract verstrekte functieomschrijving niet overeen komt met de werkelijk functie welke uitgeoefend wordt of doordat de later (aangereikte) aangepaste functieomschrijving niet overeenkomt met de werkelijk uitgeoefende functie, is de inlener verplicht de schade, inclusief kosten, met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand, volledig aan Duo Payroll te vergoeden. Dit staat los van overige vorderingen van Duo Payroll, bijvoorbeeld ertoe strekkende dat de inlener de werknemer in staat stelt de functie uit te oefenen die bij het inleencontract door de inlener is omschreven of nadien schriftelijk is aangepast.
- 6.4 De werktijden, het aantal uren en de rusttijden van de werknemer zijn gelijk aan de bij de inlener gebruikelijke tijden en uren voor de (werkelijk) uitgeoefende functie, tenzij bij het inleencontract anders is overeengekomen. De werktijden, het aantal uren en de rusttijden van de werknemer zullen niet meer, respectievelijk niet minder belopen dan normaliter bij de inlener wordt toegestaan. Op eerste verzoek van Duo Payroll toont de inlener afdoende aan welke arbeidsvoorwaarden, tijden en uren, zoals hiervoor bedoeld, gebruikelijk en toelaatbaar zijn in de onderneming waar de werknemer werkzaam is, al dan niet middels het overleggen van de daartoe benodigde bescheiden. De arbeidsvoorwaarden, tijden en uren, zoals hiervoor aangegeven, kunnen tijdens het inleencontract worden aangepast conform de wensen van de werknemer indien de werknemer op die aanpassing in redelijkheid aanspraak kan maken en maakt met een beroep op goed werkgeverschap of op (komende) wet- en regelgeving, de cao voor Uitzendkrachten (NBBU-cao) of op de toepasselijke rechtspraak.

- 6.5 Van overwerk is sprake wanneer werkzaamheden worden verricht boven de in de betreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week of bij een regeling of rooster vastgesteld aantal uren. Overwerk aansluitend op de normale werktijd en niet langer durend dan een half uur wordt niet als zodanig aangemerkt, behoudens de toepasselijke arbeidsvoorwaarden van de inlener een andersluidende bepaling kennen.
- 6.6 Indien Duo Payroll rechtstreeks of niet rechtstreeks schade lijdt doordat de bij het inleencontract bepaalde of later aangepaste werktijden, aantal arbeidsuren en rusttijden van de werknemer afwijken van de voorwaarden vermeld in lid 3 en/of lid 4 afwijken van de werkelijke tijden en uren die de werknemer werkt of rust, is de inlener verplicht die schade, inclusief de kosten, met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand, volledig aan Duo Payroll te vergoeden. Dit staat los van overige vorderingen van Duo Payroll, bijvoorbeeld ertoe strekkende dat de inlener de werknemer in staat stelt de tijden en uren als bedoeld in lid 3 en/of lid 4 in acht te nemen.
- 6.7 De vakantie van de werknemer en de bijzondere verlofregeling worden geregeld conform de wet en de NBBU-cao, indien en voor zover deze van toepassing is op de payroll-overeenkomst van de werknemer.
- 6.8 De inlener is verplicht om bij het aangaan van het inleencontract en, indien en voor zover dat bij het aangaan van het inleencontract niet voorzienbaar was, steeds zo spoedig mogelijk Duo Payroll in te lichten omtrent eventuele bedrijfssluitingen van de inlener. De inlener is verplicht Duo Payroll zo snel als mogelijk in te lichten, zodat Duo Payroll dit contractueel kan inpassen in de rechtsverhouding met de werknemer.
- 6.9 De inlener is verplicht om bij het aangaan van het inleencontract Duo Payroll op eigen initiatief te informeren omtrent de toepasselijke inlenersbeloning, meer specifiek omtrent de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep.

Artikel 7, beloning werknemers

- 7.1 Werknemers worden beloond conform de bij inlener gebruikelijke of wettelijk verplichte beloningsregeling of cao, overeenkomstig het bepaalde in artikel 6. Indien de door werknemer gewerkte uren aangemerkt dienen te worden als toeslaguren of overwerkuren, volgens deze beloningsregeling, zal werknemer voor deze uren conform deze regeling beloond worden. Op de momenten dat deze regeling een loonsverhoging voorschrijft zal deze ook op het loon van de werknemer worden toegepast.
- 7.2 Inlener is verplicht om Duo Payroll te informeren over alle van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, wijzigingen daarin en over het van toepassing zijn van toeslagen en overwerkvergoedingen. Het inlenerstarief wordt evenredig met een salarisstijging aangepast. Indien (achteraf) blijkt dat voor een werknemer niet de juiste arbeidsvoorwaarden zijn toegepast is Duo Payroll verplicht om met terugwerkende kracht alsnog de juiste arbeidsvoorwaarden toe te passen. Alle kosten die hiermee gepaard gaan zullen worden doorberekend aan de inlener.

Artikel 8, arbeidsomstandigheden

- 8.1 Inlener zal zich ten aanzien van de werknemer bij de uitoefening van de leiding en het toezicht als een zorgvuldig en goed inlener gedragen, een en ander in de ruimste zin van het woord.
- 8.2 Inlener is verplicht de werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de overeengekomen arbeid zal verrichten op een zodanige wijze in te richten en te onderhouden en voor het verrichten van de overeengekomen arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Daarnaast verplicht Duo Payroll de inlener persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer te verstrekken als er werkzaamheden zijn waarbij schade tot gevolg een mogelijkheid is.
- 8.3 Indien de werknemer een bedrijfsongeval of een beroepsziekte overkomt, zal de inlener de bevoegde instanties hiervan zo snel als mogelijk op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan 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 of een dergelijke beroepsziekte.
- 8.4 De inlener zal aan de werknemer alle schade vergoeden (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer in de uitoefening van zijn arbeid lijdt, tenzij de inlener (in rechte) bewijst dat hij de hiervoor in de leden 1 tot en met 3 genoemde verplichtingen c.q. zijn zorgverplichting ex artikel 7:658 BW geheel is nagekomen of dat de schade in grote mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is de inlener verplicht schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden onder de hiervoor genoemde voorwaarden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.
- 8.5 De inlener zal aan de werknemer alle schade vergoeden (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die de werknemer lijdt doordat een aan de werknemer toebehorende en door hem in het kader van de opgedragen arbeid gebezigde zaak is beschadigd of teniet is gegaan. De inlener zal Duo Payroll tegen alle betreffende aanspraken vrijwaren.
- 8.6 De inlener is jegens Duo Payroll verplicht alle verplichtingen zoals bedoeld in dit artikel na te komen en vrijwaart Duo Payroll ten allen tijde en volledig tegen aanspraken ter zake, waaronder die van de werknemer(s) en/of derden en alle daaraan verbonden kosten, met inbegrip van de loonkosten van werknemer, daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand jegens Duo Payroll geldend gemaakt inzake de niet nakoming van enige hiervoor bedoelde verplichting, onverminderd eventuele overige vorderingen van Duo Payroll jegens de inlener.

Artikel 9, aansprakelijkheid

- 9.1 Inlener neemt de aansprakelijkheid op zich en vrijwaart daarmee Duo Payroll voor elke schade die de werknemer lijdt bij de uitoefening van de werkzaamheden, voor zover een dergelijke vrijwaring niet reeds voortvloeit uit artikel 8.
- 9.2 Inlener vrijwaart Duo Payroll voor elke schade veroorzaakt door de werknemer aan inlener dan wel aan derden dan wel aan hunner zaken.
- 9.3 Duo Payroll is niet aansprakelijk voor enigerlei schade voortvloeiend uit verbintenissen die werknemers zijn aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens inlener of derden, al dan niet met toestemming van inlener of die derden.
- 9.4 Inlener is verplicht zich afdoende te verzekeren tegen alle vormen van kosten, verliezen of schaden die voort kunnen vloeien uit de werkzaamheden en tevens de daadwerkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand.
- 9.5 Boetes en/of (na)heffingen, opgelegd op basis van wet- en/of regelgeving, die het directe gevolg zijn van het niet, niet juist en/of niet tijdig nakomen van procedures en/of verplichtingen door de inlener, worden door Duo Payroll bij de inlener in rekening gebracht en zullen zonder korting of compensatie binnen de gestelde termijn door de inlener aan Duo Payroll worden betaald. De inlener vrijwaart Duo Payroll ter zake het bepaalde in onderhavig lid.
- 9.6 Eventueel resterende aansprakelijkheid voor enige schade is in ieder geval per gebeurtenis beperkt tot het bedrag dat de verzekering van Duo Payroll ten aanzien van de schade uitkeert. Indien Duo Payroll niet voor de betreffende schade verzekerd is of de verzekering niet volledig uitkeert, dan is de aansprakelijkheid van Duo Payroll beperkt tot het door Duo Payroll gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid van Duo Payroll beperkt tot het bedrag dat door Duo Payroll in de maand voorafgaande aan de melding bij Duo Payroll van de schade aan de inlener in rekening is gebracht. Bij gebreke aan een voorafgaande maand, is beslissend wat Duo Payroll in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de inlener volgens afspraak in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.
- 9.7 Voor eventuele gevolgschade is Duo Payroll nooit aansprakelijk.

Artikel 10, bepalingen scholing

- 10.1 Indien de werknemer scholing dan wel werkinstructies nodig heeft voor de juiste uitvoering van de opdracht, zullen de uren die de werknemer aan deze scholing besteedt, als werkuren bij de inlener in rekening worden gebracht.
- 10.2 indien de inlener van de werknemer verwacht een opleiding te volgen die in het bedrijfsbelang door de inlener verplicht is gesteld, zal de inlener de opleidingskosten, de reiskosten en het noodzakelijk loonverzuim volledig voor zijn rekening te nemen. De inlener zal de opleidingskosten rechtstreeks betalen aan de instelling die de opleiding verzorgt. Eventuele betalingen aan de werknemer (bijvoorbeeld reiskosten) zullen door Duo Payroll worden gedaan en vervolgens op de inlener worden verhaald, mits Duo Payroll hiermee voorafgaand aan de opleiding instemt.

- 10.3 wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang op verzoek van inlener of werknemer - in het laatste geval met toestemming van inlener - wordt gevolgd, komt de werknemer met behoud van loon in aanmerking voor gedeeltelijke dan wel volledige - zulks ter bepaling van de inlener - vergoeding van de opleidings- en/of reiskosten. Het bepaalde aan het slot van lid 1 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11, doorbetaling bij ziekte

- 11.1 De werknemer die ziek is, heeft in beginsel gedurende de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon. De loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte, komt voor rekening van Duo Payroll.
- 11.2 In het geval van arbeidsongeschiktheid dan draagt Duo Payroll zorg voor de begeleiding van de werknemer tijdens de ziekte en indien mogelijk voor re-integratie. De inlener is verplicht al het nodige te doen om werknemer weer zo spoedig mogelijk te doen laten re-integreren, waaronder doch niet alleen medewerking verlenen aan het realiseren van passende arbeid binnen of buiten de organisatie van de inlener, dit alles in overeenstemming met de Wet Verbetering Poortwachter.
- 11.3 De uren waarin de werknemer passende arbeid c.q. re-integratie werkzaamheden verricht, zullen als gewerkte uren bij de inlener in rekening worden gebracht. De aard en omvang van de passende arbeid c.q. re-integratiewerkzaamheden zullen volgens het advies van de betreffende bedrijfsarts worden vastgesteld. Inlener is bij machte om Duo Payroll te verzoeken een second opinion bij het UWV aan te vragen, doch de daarmee verband houdende kosten komen voor rekening van de inlener.

Artikel 12, inlenerstarief

- 12.1 voor de duur van het inleencontract wordt het inlenerstarief met betrekking tot de werknemer schriftelijk overeengekomen tussen Duo Payroll en inlener.
- 12.2 wanneer geconstateerd wordt dat de in werkelijkheid door de werknemer verrichtte werkzaamheden in vergelijking met de door inlener verstrekte functieomschrijving in redelijkheid zouden moeten leiden tot een hoger loon voor de werknemer en een hoger inlenerstarief, zal Duo Payroll in samenspraak met inlener het inlenerstarief overeenkomstig corrigeren en zal inlener dit gecorrigeerde tarief vanaf het moment van aanpassing van de functie aan Duo Payroll verschuldigd zijn, waarbij tevens geldt dat zowel werknemer als Duo Payroll schriftelijk moet hebben ingestemd met de gewijzigde functie.
- 12.3 indien de ter beschikking gestelde werknemer om welke reden dan ook tijdens de looptijd van de inleen-overeenkomst vervangen wordt door een andere werknemer, zal opnieuw de hoogte van het inlenerstarief overeengekomen moeten worden tussen Duo Payroll en inlener met inachtneming van het bepaalde in lid van dit artikel.

- 12.4 Duo Payroll is in elk geval gerechtigd het inlenerstarief gedurende de looptijd van de inleen-overeenkomst eenzijdig aan te passen in het geval wanneer het bruto salaris verhoogd moet worden als gevolg van een wettelijke loonsverhoging, indien de kosten van de overeengekomen arbeid stijgen als gevolg van gestegen werkgeverslasten en indien de directe of indirecte kosten verbonden aan het ter beschikking stellen van de werknemer tussentijds stijgen, al dan niet uit hoofde van de toepasselijke NBBU-cao.
- 12.5 Tevens is Duo Payroll gerechtigd om verplichte, al dan niet eenmalige, bijzondere uitkeringen aan de werknemer door te berekenen aan inlener.

Artikel 13, bijzondere minimale betalingsverplichting

- 13.1 Indien inlener de werknemer niet in de gelegenheid stelt de overeengekomen arbeid te verrichten, met dien verstande dat de werknemer zich conform de afspraken met betrekking tot het tijdstip en de locatie heeft gemeld, is inlener tenminste het inlenerstarief over drie gewerkte uren aan Duo Payroll verschuldigd, onverminderd de overige verplichtingen van inlener jegens Duo Payroll
- 13.2 Indien conform het inleencontract de omvang van de overeengekomen arbeid wekelijks minder dan 15 uur bedraagt en niet is vastgelegd op welke tijden de overeengekomen arbeid moet worden verricht of in het geval dat de omvang van de overeengekomen arbeid niet (eenduidig) is vastgelegd, is inlener per oproep tenminste het inlenerstarief over drie gewerkte uren aan Duo Payroll verschuldigd, onverminderd de overige verplichtingen van inlener jegens Duo Payroll.

Artikel 14, declaratiesystematiek en factuur

- 14.1 Duo Payroll zal de facturen aan inlener uitschrijven op basis van door inlener en werknemer voor akkoord geautoriseerde tijdverantwoordingsformulieren, ook werkbriefjes of urendeclaratieformulieren genoemd.
- 14.2 Wanneer tussen Duo Payroll en inlener overeengekomen is dat gebruik zal worden gemaakt van elektronische invoer van de tijdverantwoording, zal inlener voor akkoord tekenen door middel van een elektronische handtekening.
- 14.3 Inlener (of een vertegenwoordiger voor deze) verplicht zich erop toe te zien dat de tijdverantwoordingsformulieren het juiste aantal gewerkte uren en eventuele overuren weergeven, alsmede dat overige benodigde informatie - waaronder werkelijk gemaakte onkosten - duidelijk wordt vermeld op het tijdverantwoordingformulier.
- 14.4 Inlener zal voor eigen administratie een getekende kopie van het tijdverantwoordingsformulier bewaren en het voor akkoord getekende origineel hiervan verstrekken aan Duo Payroll, al dan niet via de werknemer en indien elektronisch, zal dit via www.duopayroll.nl verstrekt worden.
- 14.5 Duo Payroll is gerechtigd facturen jegens inlener uit te schrijven aangaande betalingsverplichtingen van inlener die voortvloeien uit het bij het inleencontract en/of de Algemene Voorwaarden bepaalde, maar die niet zijn gerelateerd aan een tijdverantwoordingformulier.

Artikel 15, verhoging van het inlenerstarief vanwege stijgende loonlasten

- 15.1 Duo Payroll is gerechtigd het inlenerstarief te verhogen met het volledige bedrag of het evenredige bedrag, voortvloeiende uit een of meer van onderstaande kostenverhogingen ten aanzien van de opgedragen arbeid:
- verhoging van de uur beloning van de werknemer ten gevolge van wijziging van de cao voor Uitzendkrachten (NBBU-cao) of van de daarbij geregelde lonen of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift of ten gevolge van (de toepassing van) enige bepaling vervat in het inleencontract en de bijbehorende voorwaarden;
 - verhoging van de kosten verbonden aan de arbeid ten gevolge van wijziging van de cao voor Uitzendkrachten (NBBU-cao) of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in algemene zin;
 - verhoging van de kosten verbonden aan de arbeid ten gevolge van wijziging van het werkgeversaandeel betreffende premies sociale verzekeringswetten of van overige door Duo Payroll te bepalen premies en pensioenpremies (daaronder steeds begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van de gedekte risico's);
 - verhoging van de kosten verbonden aan de arbeid ten gevolge van wijziging in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving of ten gevolge van de invoering van nieuwe lasten of premies op grond van de wet, de cao voor Uitzendkrachten (NBBU-cao) of enig verbindend voorschrift;
 - verhoging van de kosten in de ruimste zin des woords verbonden aan de arbeid voor de werknemer of voor Duo Payroll wegens tewerkstelling in het buitenland;
 - Het overeengekomen inlenerstarief is gekoppeld aan een maximum ziekteverzuimpercentage tot 4%. Het ziekteverzuimpercentage wordt berekend door de loonkosten die Duo Payroll moet betalen aan de door Duo Payroll aan de inlener uitgeleende arbeidsongeschikte werknemers (zorgverlof en situationele arbeidsongeschiktheid daaronder begrepen) in verhouding tot de loonkosten voor alle werknemers die door Duo Payroll aan de inlener worden uitgeleend. Duo Payroll heeft het recht om de tarieven aan te passen indien het ziekteverzuimpercentage gemeten over een voorliggende aaneensluitende periode van minimaal twee maanden voornoemd percentage overstijgt;
 - Duo Payroll zal - indien zij uitvoering geeft aan een aanpassing van het inlenerstarief in verband met een overschrijding van het maximum ziekteverzuimpercentage van 4% - het inlenerstarief alsdan aanpassen met maximaal het percentage waarmee wordt afgeweken van het oorspronkelijke ziekteverzuimpercentage. Duo Payroll is gerechtigd om periodiek onderzoek te doen naar het ziekteverzuimpercentage.

- 15.2 Indien door enige oorzaak toerekenbaar aan de inlener de beloning en/of het inlenerstarief te laag is/zijn vastgesteld, is Duo Payroll gerechtigd - ook achteraf met terugwerkende kracht - de beloning en/of het inlenerstarief op het juiste niveau te brengen en aan de inlener in rekening te brengen hetgeen de inlener dientengevolge te weinig heeft betaald en is de inlener verplicht het uit dien hoofde verschuldigde omgaand te voldoen. Duo Payroll kan onderhavige bepaling bijvoorbeeld, doch niet uitsluitend inroepen indien er naar oordeel van Duo Payroll sprake is van een bijzonder afwijkend ziekteverzuimpercentage. Dit laat onverlet elk recht van Duo Payroll eventueel andere (aanvullende) vorderingen tegen de inlener in te stellen.

Artikel 16, algemene schadevergoeding

- 16.1 Wanneer inlener één of meerdere verplichtingen voortvloeiende uit het inleencontract of uit deze Algemene Voorwaarden niet nakomt jegens Duo Payroll of de werknemer, is inlener jegens Duo Payroll verplicht alle schade die direct of indirect uit deze niet-nakoming voor Duo Payroll ontstaat, aan Duo Payroll te vergoeden zonder dat een ingebrekestelling hiervoor noodzakelijk is.
- 16.2 Onder de schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt eveneens verstaan alle aan deze schade gerelateerde kosten voor Duo Payroll.
- 16.3 Het in dit artikel bepaalde doet nooit afbreuk aan het recht van Duo Payroll andere vorderingen naar inlener toe in te stellen waaronder de vordering tot nakoming, alsmede aan het recht van Duo Payroll om andere rechtsmaatregelen te nemen zoals het inroepen van ontbinding.
- 16.4 Duo Payroll kan altijd - eventueel als aanvulling - een beroep doen op dit artikel, zelfs als de schadevergoedingsplicht van inlener reeds elders in deze Algemene Voorwaarden afzonderlijk geregeld is.

Artikel 17, betaling en gevolgen wanbetaling

- 17.1 Inlener is te allen tijde verplicht om elke door Duo Payroll gestuurde factuur met betrekking tot door Duo Payroll geleverde diensten middels automatische incasso te voldoen, tenzij andere schriftelijke afspraken zijn gemaakt. Indien overeengekomen, dan is de inlener gerechtigd om 20% van een BTW verlegde factuur en 25% van een BTW 21% factuur van Duo Payroll te voldoen op de G-rekening van Duo Payroll.
- 17.2 Uitsluitend door inlener aan Duo Payroll zelf gedane betalingen werken bevrijdend. Betalingen aan werknemers of het verstrekken van voorschotten aan werknemers zijn onverbindend en kunnen nooit grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
- 17.3 Indien een factuur van Duo Payroll jegens inlener niet voor de uiterste betaaldatum is voldaan, is inlener vanaf dat moment van rechtswege in verzuim waarvoor derhalve geen ingebrekestelling is vereist.
- 17.4 Bij een niet-tijdige of niet-volledige betaling als bedoeld in lid 3 van dit artikel is inlener naast de verschuldigde som jegens Duo Payroll eveneens de wettelijke handelsrente verschuldigd over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een kalendermaand voor een volle gerekend zal worden. De doordruk of kopie van de door Duo Payroll aan inlener verzonden factuur geldt als volledig

- bewijs van de verschuldigheid der rente alsmede van het moment waarop de renteberekening begint.
- 17.5 Reclamaties met betrekking tot een factuur moeten binnen 7 dagen na factuurdatum schriftelijk bij Duo Payroll zijn ingediend, waarbij bewijslast aangaande de tijdige indiening hiervan op inlener rust. Na het verstrijken van deze termijn vervalt het reclamerecht van inlener. Een tijdig beroep op het reclamerecht schort overigens de betalingsverplichtingen niet op, noch geeft het een recht op verrekening ontstaan voor inlener.
- 17.6 Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand en incasso, zowel in als buiten rechte, komen geheel voor rekening van de inlener. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten zal worden gebaseerd op de staffel buitengerechtelijke incassokosten (BIK). Deze vergoeding zal steeds, wanneer rechtsbijstand door Duo Payroll is ingeroepen respectievelijk de vordering door Duo Payroll ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door inlener verschuldigd zijn.
- 17.7 Als de inlener een factuur betwist, zal dit binnen zeven dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk aan Duo Payroll kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.

Artikel 18, identiteitscontrole

- 18.1 De inlener is verantwoordelijk voor het vaststellen en controleren van de identiteit van werknemers en is verplicht, voor aanvang van de werkzaamheden uit hoofde van de opdracht, een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs/paspoort (en indien van toepassing van de tewerkstellingsvergunning) aan Duo Payroll te verstrekken, voorzien van een handtekening van de inlener en de werknemer, indien en voor zover Duo Payroll niet in de gelegenheid is gesteld om de echtheid van het identiteitsbewijs te controleren.
- 18.2 Inlener zal Duo Payroll of de certificatie-instelling van Duo Payroll toestaan om bovenstaande procedure op locatie steekproefsgewijs te controleren.
- 18.3 Boetes en naheffingen die aan Duo Payroll opgelegd worden ten gevolge van het niet juist vaststellen dan wel controleren van de identiteit van werknemers door inlener worden doorberekend aan inlener.

Artikel 19, toepasselijk recht en geschillen

- 19.1 De overeenkomsten tussen Duo Payroll en inlener zijn bij uitsluiting onderworpen aan Nederlands recht.
- 19.2 Geschillen welke tussen Duo Payroll en inlener zijn ontstaan naar aanleiding van een door Duo Payroll met inlener gesloten overeenkomst, zullen bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter binnen het arrondissement waar Duo Payroll is gevestigd, doch niet eerder dan nadat partijen afdoende getracht hebben hun geschil op minnelijke wijze te regelen.

Artikel 20, duur en opzeggen van de terbeschikkingstelling/tewerkstelling

- 20.1 Duo Payroll sluit individuele arbeidscontracten met de werknemers op basis van artikel 7:690 BW en de cao voor Uitzendkrachten (NBBU-cao), welke overeenkomsten onder de reikwijdte van het inleencontract en onderhavige algemene voorwaarden vallen. Ten minste zes weken voor het aflopen van een arbeidscontract tussen Duo Payroll en een werknemer informeert Duo Payroll de inlener over dit feit. Zonder schriftelijk tegenbericht van inlener zal Duo Payroll na het aflopen van een arbeidscontract met een werknemer een vervolgcontract aanbieden. Duo Payroll dient het al dan niet verlengen van het arbeidscontract onder omstandigheden uiterlijk een maand voor de beoogde beëindigingsdatum schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken. Eventuele boetes die uit dien hoofde verschuldigd raken omdat inlener niet aan zijn verplichtingen voldoet, komen te allen tijd voor rekening van de inlener. Inlener vrijwaart Duo Payroll volledig van boetes verband houdende met de verplichtingen in onderhavig artikel.
- 20.2 Indien inlener de terbeschikkingstelling van een werknemer wil beëindigen is de inlener verplicht deze wens schriftelijk aan Duo Payroll kenbaar te maken onder vermelding van de reden van opzegging en onderbouwing hiervan.
- 20.3 Inlener neemt in het geval het arbeidscontract niet voorziet in een uitzendbeding, een opzegtermijn in acht van ten minste 8 weken. Wanneer het arbeidscontract van de werknemer langer heeft geduurd dan vier jaar, wordt de opzegtermijn voor elk vol dienstjaar met twee weken verlengd. De maximum opzegtermijn bedraagt vier maanden.
- 20.4 Voor het inleencontract met betrekking tot werknemers met een arbeidscontract zonder uitzendbeding gelden de volgende bepalingen:
- Dit inleencontract en de daaruit volgende betalingsverplichtingen eindigen pas op het moment dat Duo Payroll het arbeidscontract met werknemer rechtsgeldig heeft beëindigd. Zolang een arbeidscontract en de loondoorbetalingsverplichting tussen Duo Payroll en werknemer voortduurt, duren het inleencontract en (derhalve) de betalingsverplichtingen van de inlener voort, ook tijdens en na periodes waarin werknemer door Duo Payroll aangeboden vervangende arbeid heeft uitgevoerd. Inlener is gerechtigd om werknemer een arbeidscontract aan te bieden, ingaande na de opzegtermijn, teneinde een einde aan de arbeidsrelatie en voortdurende betalingsverplichtingen te realiseren. Bij indiensttreding van werknemer bij inlener vrijwaart inlener Duo Payroll van alle aanspraken uit hoofde van het arbeidscontract die werknemer nog op Duo Payroll heeft c.q. zou kunnen hebben.
 - Wanneer werknemer (passende) vervangende arbeid bij (een andere) inlener accepteert, dan zal de betalingsverplichting vervallen van inlener aan Duo Payroll voor zolang deze vervangende arbeid voortduurt en voor zover de omvang van deze vervangende arbeid de omvang van het inleencontract zal evenaren.
 - Indien inlener een of meer werknemers niet meer wenst in te lenen, dit terwijl het arbeidscontract van werknemers voortduren en (passende) vervangende arbeid niet voorhanden is, alsmede wanneer de

- werknemers niet bij de inlener in dienst treden, zal Duo Payroll het arbeidscontracten met de werknemers trachten te beëindigen.
- d. Na beëindiging van het inleencontract en de geldende opzegtermijn berekent Duo Payroll 100% van de kosten door, die daadwerkelijk gemaakt zijn in het kader van de loondoorbetalingsverplichting van Duo Payroll jegens werknemer, van een eventuele ontslagvergoeding, transitie-vergoeding, gelijkwaardige voorziening of van andere kosten die Duo Payroll heeft gemaakt ten einde het dienstverband te beëindigen. Duo Payroll streeft naar zo laag mogelijke kosten en zal met inlener afstemmen op welke wijze het arbeidscontract dient te worden beëindigd. Bij het uitblijven van overeenstemming binnen een redelijke termijn behoudt Duo Payroll zich het recht voor eenzijdig een beslissing te nemen.

Aanvullende artikelen betreffende Detacheren/uitzenden/werving & selectie

Artikel 21, duur van de opdracht

- 21.1 Het inleencontract kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
- 21.2 Het inleencontract voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een vaste periode, voor een bepaalbare periode dan wel voor een bepaalbare periode, die een vaste periode niet overschrijdt.
- 21.3 Onder een bepaalbare periode zoals genoemd in lid 2 wordt verstaan een periode die eindigt doordat een objectief bepaalbare gebeurtenis zich voordoet, dat wil zeggen een gebeurtenis die intreedt onafhankelijk van de wil van partijen.
- 21.4 Het inleencontract voor onbepaalde tijd is het inleencontract welke niet wordt aangegaan voor bepaalde tijd, zoals omschreven in lid 2.

Artikel 22, beëindiging van de opdracht

- 22.1 Het inleencontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment van verstrijken van de periode waarvoor dit inleencontract is aangegaan.
- 22.2 Het inleencontract voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden beëindigd, tenzij dit uitdrukkelijk in het inleencontract is bepaald of wel deze beëindiging na het aangaan van het inleencontract schriftelijk wordt overeengekomen tussen Duo Payroll en inlener.
- 22.3 Indien de mogelijkheid van tussentijdse beëindiging van het inleencontract voor bepaalde tijd schriftelijk is opgenomen in het inleencontract voor bepaalde tijd, dienen partijen een zelfde opzegtermijn in acht te nemen als geldt voor de beëindiging van het inleencontract voor onbepaalde tijd als bedoeld in lid 4.
- 22.4 Het inleencontract voor onbepaalde tijd kan door zowel Duo Payroll als inlener te allen tijde - doch uitsluitend schriftelijk - worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Wanneer voor werknemers een opzegtermijn geldt van vier maanden of langer, eindigt het inleencontract van die werknemer eerst op de dag waarop de langere opzegtermijn verstreken is.

- 22.5 Van de in lid 4 genoemde termijn kan schriftelijk worden afgeweken bij het inleencontract dan wel nadien indien deze afwijking - wederom schriftelijk - tussen Duo Payroll en inlener wordt overeengekomen.
- 22.6 De bewijslast ten aanzien van de tijdigheid van de opzegging rust op de opzeggende partij.
- 22.7 Zowel het inleencontract voor bepaalde tijd als het inleencontract voor onbepaalde tijd zal van rechtswege eindigen op het moment dat het arbeidscontract tussen Duo Payroll en de werknemer tot een einde is gekomen, en deze niet aansluitend zal worden voortgezet bij dezelfde inlener.
- 22.8 Elk inleencontract eindigt van rechtswege indien en op het moment dat inlener met de ingevolge het inleencontract ter beschikking gestelde werknemer een rechtstreekse arbeidsverhouding is aangegaan overeenkomstig het bepaalde in deze voorwaarden en de inlener bovendien jegens Duo Payroll alle verplichtingen die voor de inlener voortvloeien uit het bepaalde deze voorwaarden, is nagekomen.

Artikel 23, gebreken m.b.t. de werkelijke terbeschikkingstelling van werknemer

- 23.1 Wanneer de werknemer gedurende de looptijd van het inleencontract tijdelijk verhinderd is de overeengekomen arbeid te verrichten, zullen Duo Payroll en inlener in overleg treden om de behoefte aan tijdelijke vervanging vast te stellen. Wanneer gewenst zal Duo Payroll zich inspannen om op korte termijn voor deugdelijke vervanging zorg te dragen. Na opheffing van de tijdelijke verhindering van de oorspronkelijke werknemer zal deze in beginsel de overeengekomen arbeid weer hervatten.
- 23.2 Wanneer de werknemer als gevolg van het einde van het arbeidscontract, ziekte of ongeval definitief niet langer feitelijk ter beschikking van inlener gesteld kan worden voordat de looptijd van het inleencontract verstreken is dan wel het inleencontract is opgezegd met inachtneming van de relevante bepalingen, zal Duo Payroll zich inspannen om op korte termijn voor deugdelijke vervanging zorg te dragen voor de resterende duur van het inleencontract.

Artikel 24, aangaan van arbeidsverhouding door inlener met werknemer

- 24.1 In dit artikel wordt onder werknemer tevens verstaan een aspirant-werknemer die is voorgesteld aan inlener minder dan zes maanden voor het aangaan van de arbeidsverhouding met inlener. Onder werknemer wordt nadrukkelijk niet de werknemer verstaan die door inlener is geworven en geselecteerd.
- 24.2 In dit artikel wordt onder het aangaan van een arbeidsverhouding, naast het aangaan van een directe arbeidsverhouding tussen inlener en werknemer, tevens verstaan het sluiten van een overeenkomst tot aanneming van werk tussen beide partijen, het sluiten van een inleencontract tussen beide partijen en het ter beschikking laten stellen van een werknemer aan inlener door een derde.
- 24.3 Het is inlener niet toegestaan een arbeidsverhouding met een werknemer aan te gaan, tenzij voldaan wordt aan het in dit artikel bepaalde, voor zover van dit artikel niet is afgeweken bij schriftelijke overeenkomst tussen Duo Payroll en inlener.

- 24.4 Indien inlener een arbeidsverhouding met een werknemer wil aan gaan, dient hij eerst Duo Payroll schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn voornemen.
- 24.5 Inlener zal niet eerder een arbeidsverhouding met een werknemer aangaan dan nadat de arbeidscontract tussen Duo Payroll en werknemer rechtsgeldig is beëindigd en dan dat het inleencontract tussen Duo Payroll en inlener rechtsgeldig is beëindigd, uiteraard met inachtneming van het bepaalde in deze voorwaarden.
- 24.6 Indien inlener met inachtneming van het hiervoor bepaalde binnen zes maanden na de aanvang van de terbeschikkingstelling van een werknemer een arbeidsverhouding met de werknemer aangaat, is inlener Duo Payroll een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het in tabel 1 genoemde percentage van het laatst geldende inlenerstarief voor een periode van 1040 gewerkte uren.
- 24.7 Het bepaalde in lid 6 is eveneens van toepassing indien inlener binnen zes maanden na beëindiging van de terbeschikkingstelling door Duo Payroll aan inlener van de werknemer op welke wijze dan ook een arbeidsverhouding met de betrokken werknemer is aangegaan.

Tabel 1: Vergoedingspercentage in geval van aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding met werknemer

Aantal weken (artikel 24.6 en 24.7)	Verschuldigde vergoedingspercentage
0 tot 10	20%
11 tot 20	15%
20 tot 26	10%
27 of meer	0%

Artikel 25, vergoeding bij werving en selectie diensten

- 25.1 Indien de door Duo Payroll te leveren dienst bestaat uit het werven en selecteren van een werknemer, die vervolgens middels een rechtstreekse arbeidsverhouding (overeenkomstig artikel 24.2) activiteiten ten behoeve van de inlener zal gaan verrichten ('werving en selectie'), zal inlener een eenmalige vergoeding voor deze dienst verschuldigd zijn.
- 25.2 De hoogte van de in lid 1 bedoelde vergoeding zal 25% van het eerste bruto jaarsalaris, inclusief vakantiegeld, bedragen, tenzij vooraf schriftelijk een andere vergoeding tussen Duo Payroll en de inlener is overeengekomen.