

DataLøn PersonaleGuide



Vilkår for PersonaleGuide

Gældende fra 1. juli 2024



1 Hvad er PersonaleGuide?	3
2 Definitioner	3
3 Kundens forpligtelser	4
4 Databehandling	4
5 Priser og betaling	4
6 Ansvar og ansvarsfraskrivelse	5
7 Mangler og forsinkelse	6
8 Tredjemands rettigheder	6
9 Immaterielle rettigheder	7
10 Tavshedspligt	8
11 Brug af andre leverandører	8
12 Ændringer af Aftalen	8
13 Aftalens ophør	8
14 Overdragelse	9
15 Lovvalg og værneting	9

1 Hvad er PersonaleGuide?

PersonaleGuide er en abonnementsbaseret telefonisk hotline. PersonaleGuide omfatter følgende ydelser som Visma DataLøn stiller til rådighed for Kunden:

- Generel telefonisk rådgivning i relation til personaleadministration og ansættelsesret
- Juridiske artikler, standarddokumenter inden for ansættelsesret, skabeloner til personaleadministrativt arbejde, vejledninger m.v. Materialet opdateres løbende i henhold til gældende ansættelsesret

Derudover omfatter PersonaleGuide mulighed for tilkøb af følgende konsulentytelser inden for personalejura:

- Konkret telefonisk rådgivning inden for personalejura
- Skriftlig rådgivning inden for personalejura
- Personalejuridiske dokumenter af forskellig art

Ved udførelse af juridiske konsulentopgaver inden for personalejura aftales opgavens omfang og indhold, estimeret tid og tidspunkt for levering af opgaven til Kunden mundtligt eller der fremsendes en skriftlig ydelsesbeskrivelse med ovennævnte oplysninger.

Visma DataLøns rådgivere er enten jurister eller andre medarbejdere, som er internt uddannet i personalejura hos Visma DataLøn.

Visma DataLøn optager alle telefonsamtaler mellem Kunden og Visma DataLøns kundecentre for at kunne fastslå samtalerens indhold. Samtalerne opbevares i 90 dage, hvorefter de slettes.

Visma DataLøn opbevarer dokumenter udarbejdet af Visma DataLøn samt tilhørende korrespondance og dokumentation i 10 år, hvorefter materialet slettes.

2 Definitioner

2.1 Visma DataLøn

Visma DataLøn og ProLøn A/S, CVR-nr. 48 11 77 16, er det selskab, der udbyder PersonaleGuide.

2.2 Aftale

Nærværende vilkår for Personaleguide samt gældende priser kan findes på dataløn.dk. Aftalen udgør det samlede aftalegrundlag mellem Visma DataLøn og Kunden i relation til DataLøn.

2.3 PersonaleGuide

PersonaleGuide som defineret i punkt 1.

2.4 Kunden

Den virksomhed (arbejdsgiver), som Visma DataLøn har indgået nærværende Aftale med om brug af PersonaleGuide.

2.5 Ydelsesbeskrivelse

For hver konsulentydelse inden for personalejura, som Visma DataLøn skal løse for Kunden på baggrund af Kundens bestilling, giver Visma DataLøn en mundtlig eller skriftlig ydelsesbeskrivelse for opgaven. Konsulentytelsen afgrænses i samarbejde mellem Visma DataLøn og Kunden. Ydelsesbeskrivelsen omfatter beskrivelse af opgavens omfang og indhold, estimeret tidsforbrug og tidspunkt for levering af opgaven til Kunden.

2.6 dataløn.dk

Det til enhver tid værende indhold på hjemmesiden www.dataløn.dk.

3 Kundens forpligtelser

I det omfang Visma DataLøn stiller krav til Kunden for udførelsen af en opgave, skal Kunden overholde sådanne krav, herunder aflevere oplysninger og overholde tidsfrister.

Kunden må kun anvende PersonaleGuide til eget brug. PersonaleGuide må ikke anvendes af eller til brug for kunder, der konkurrerer med Visma DataLøn i form af udbud af HR-løsninger. Kunden kan til enhver tid skriftligt afbestille en aftalt opgave.

Afbestiller Kunden en opgave efter indgåelse af aftalen, vil Visma DataLøn fakturere Kunden for den medgåede tid frem til modtagelse af afbestillingen.

Når kunden har modtaget ydelsen, skal kunden vende tilbage hurtigst muligt og senest inden for 14 dage, såfremt der er spørgsmål eller rettelser til den fremsendte ydelse.

Visma DataLøn opbevarer ikke skabeloner og dokumenter, som Kunden selv har udfyldt. Kunden skal selv opbevare sådant materiale.

Kunden er forpligtet til løbende over for Visma DataLøn at ajourføre alle relevante oplysninger, som Kunden har givet til Visma DataLøn i forbindelse med indgåelse af Aftalen, herunder oplysninger om Kundens navn, adresse, telefonnummer og e-mailadresse.

4 Databehandling

Visma DataLøn har rollen som dataansvarlig.

Det betyder, at Visma DataLøn har et selvstændigt ansvar i henhold til databeskyttelseslovgivningen for såvel rammerne som for behandlingen af personoplysninger. Visma DataLøn indsamler personoplysninger, herunder kontaktoplysninger, med det formål at yde juridisk rådgivning, og for at opfylde Aftalen.

At Visma DataLøn er selvstændig dataansvarlig betyder, at der ikke skal udarbejdes en databehandlaftale mellem Visma DataLøn og Kunden.

Visma DataLøn er som dataansvarlig også forpligtet til at hjælpe med varetagelsen af de registrerede rettigheder til eksempelvis indsigt og til at få oplysninger slettet.

I øvrigt henvises til Visma DataLøns Privatlivspolitik, som er tilgængelig på dataløn.dk.

5 Priser og betaling

5.1 Priser

Abonnement på PersonaleGuide og konsulentytelser faktureres i henhold til gældende priser på dataløn.dk med tillæg af moms.

5.2 Betaling

Betaling for abonnement sker månedsvis bagud. Konsulentytelser faktureres ved opgavens afslutning.

Har kunden PersonaleGuide i tilknytning til Visma DataLøns lønprodukt DataLøn, fakturerer Visma DataLøn for PersonaleGuide sammen med DataLøn.

6 Ansvar og ansvarsfraskrivelse

6.1 Parternes ansvar

Hvor andet ikke fremgår af Aftalen, er parterne erstatningsansvarlige efter dansk rets almindelige regler. Parterne er kun ansvarlige for deres egne ydelser og forhold (inklusive deres underleverandører, andre leverandører og medarbejdere).

6.2 Ansvarsbegrænsning

Visma DataLøn er ikke ansvarlig for, om en skabelon har det ønskede indhold eller medfører det ønskede resultat. Hvis kunden ændrer i en skabelon (bortset fra ved at Kunden udfylder standardoplysninger som navn m.v.), er Visma DataLøn ikke længere ansvarlig for forhold, hvor dokumentet har fået et andet indhold end tiltænkt af Visma DataLøn.

I intet tilfælde er Visma DataLøn ansvarlig for indirekte tab, herunder driftstab, tabt fortjeneste og rentetab. I det omfang Visma DataLøn er ansvarlig for Kundens direkte tab, er Visma DataLøns erstatningsansvar begrænset til kr. 250.000 pr. skadesbegivenhed, dog maksimalt kr. 250.000 pr. Ydelsesbeskrivelse. Hvis ansvaret udspringer af et standarddokument som er gjort tilgængeligt via PersonaleGuide, er Visma DataLøns erstatningsansvar i relation til det pågældende standarddokument begrænset til kr. 250.000.

Begrænsningerne gælder både for Kundens direkte krav og for Kundens regreskrav for erstatning udbetalt af Kunden, og uanset om Visma DataLøn kan bebrejdes eller ikke kan bebrejdes tabet på grund af simpel uagtsomhed.

Visma DataLøn rådgiver alene om danske juridiske forhold. Såfremt opgaven involverer udenlandsk lovgivning, anbefaler Visma DataLøn, at kunden engagerer rådgivere i det pågældende land.

6.3 Force majeure

Visma DataLøn er ikke ansvarlig for tab, herunder tab forårsaget af nedbrud i/manglende adgang til IT-systemer eller beskadigelser af data i disse systemer, som skyldes force majeure eller lignende forhold. Som force majeure anses forhold, der uden for Visma DataLøns rimelige kontrol, og som Visma DataLøn ikke burde have forudset ved Aftalens indgåelse, herunder som følge af:

- svigt i strømforsyning eller telekommunikation,
- lovindgreb eller forvaltningsakter,
- naturkatastrofer, vandskade, jordskælv eller ekstreme vejrforhold,
- brand,
- indtruffet eller truende krig, oprør, borgerlige uroligheder, sabotage, terror (herunder cyber-terrorisme) eller eksplosioner,
- Indbrud eller hærværk (herunder computervirus og hacking), eller
- strejke, lockout, boykot eller blokade, uanset om konflikten er rettet mod eller iværksat af parterne selv eller deres organisation, og foretage omlevering af udført arbejde, hvor dette er nødvendigt.

Ansvarsfriheden består, så længe force majeure begivenheden består.

Ansvarsfrihed som følge af force majeure gælder uanset, om det er Visma DataLøn selv eller en underleverandør, der rammes af force majeure eller lignende forhold.

Ansvarsbegrænsningerne i punkterne nævnt ovenfor gælder for enhver type af krav, herunder Kundens direkte krav og for Kundens regreskrav for erstatning udbetalt af Kunden.

Begrænsningerne i dette punkt gælder ikke, såfremt Visma DataLøn har handlet forsætligt eller groft uagtsomt.

7 Mangler og forsinkelse

7.1 Mangler

Hvis der er mangler ved Visma DataLøn ydelser, og dette skyldes Visma DataLøn, kan Visma DataLøn vælge at

- afhjælpe manglen i det omfang det er praktisk muligt og kan ske uden uforholdsmæssige økonomiske konsekvenser,
- eller foretage omlevering af udført arbejde.

7.2 Forsinkelse

Hvis Visma DataLøns ydelse forsinkes af årsager, som Kunden er uden ansvar for, kan Kunden over for Visma DataLøn fremsætte påkrav om, at leveringen påbegyndes.

7.3 Mangler og forsinkelser som Visma DataLøn ikke har ansvaret for

Hvis Visma DataLøn ikke er ansvarlig for fejl eller forsinkelser, kan Visma DataLøn efter Kundens anmodning medvirke ved afhjælpning eller omlevering mod et rimeligt vederlag.

7.4 Reklamationsfrist

Mangler eller forsinkelser i Visma DataLøns ydelser, som Kunden bliver bekendt med eller burde være blevet bekendt med, og som Kunden ønsker at påberåbe sig, skal straks og senest inden for 14 dage meddeles skriftligt til Visma DataLøn. Hvis en mangel eller forsinkelse, som Kunden opdager eller burde have opdaget, ikke straks meddeles skriftligt til Visma DataLøn, kan denne ikke senere gøres gældende.

7.5 Krav

Krav mod Visma DataLøn i anledning af mangler eller forsinkelser, som Kunden rettidigt har reklameret over, jf. punkt 7.4, skal altid fremsættes skriftligt og inden rimelig tid og senest 6 måneder efter reklamationsfristens udløb, jf. punkt 7.4.

8 Tredjemands rettigheder

8.1 Krænkelse af tredjemands rettigheder

Så vidt det er Visma DataLøn bekendt, krænker PersonaleGuide ikke tredjemands rettigheder, herunder patenter eller ophavsrettigheder.

8.2 Sag mod kunden

Hvis tredjemand over for Kunden fremsætter påstand om, at PersonaleGuide krænker tredjemands rettigheder, (i) skal Kunden straks meddele dette skriftligt til Visma DataLøn og holde Visma DataLøn løbende opdateret om alle forhold relateret hertil, (ii) har Visma DataLøn for egen regning ret til at indtræde i sagen, hvorved Visma DataLøn kan foretage enhver handling på Kundens vegne i forhold til sagen, herunder (a) forsvare eller forlige krav fremsat mod kunden og (b) engagere eksterne rådgivere, der kan handle på Kundens vegne.

Foreligger der krænkelse af tredjemands ret, skal Visma DataLøn efter egen regning skaffe Kunden retten til fortsat at benytte PersonaleGuide eller bringe krænkelsen til ophør ved at ændre eller erstatte Visma DataLøn ydelse, hvis det er praktisk muligt, og Visma DataLøns omkostninger i forbindelse hermed står i rimeligt forhold til (i) Kundens vederlag for PersonaleGuide eller (ii) den del af Visma DataLøns ydelse, der skal ændres eller erstattes.

Visma DataLøn skal holde Kunden skadesløs for beløb, som Kunden i henhold til endelig domstolsafgørelse pålægges at betale til tredjemand som følge af krænkelsen. Visma DataLøns erstatningsansvar for tab er dog begrænset som beskrevet i punkt 6.

Hvis Visma DataLøn vælger ikke at indtræde i sagen, skal Visma DataLøn holde Kunden skadesløs for dennes egne udgifter til advokat og sagsomkostninger, som Kunden måtte blive pålagt at betale til sagsøger. Visma DataLøns erstatningsansvar for tab er dog begrænset som beskrevet i punkt 7.

Bestemmelserne i punkt 8 gælder ikke for ydelser fra leverandører, jf. punkt 10.2.

9 Immaterielle rettigheder

Kunden får de nødvendige rettigheder til at anvende det af Visma DataLøn leverede materiale til Kundens eget brug, men Visma DataLøn har og beholder ejendomsret, ophavsret og enhver anden rettighed til PersonaleGuiden, og materiale som Kunden får adgang til via PersonaleGuiden.

10 Tavshedspligt

Visma DataLøn overholder de fortrolighedsbestemmelser, der gælder for behandling af personoplysninger, jf. databehandleraftalen vedlagt som bilag 1.

Endvidere har Visma DataLøn og Visma DataLøns medarbejdere tavshedspligt med hensyn til enhver fortrolig oplysning om Kunden, herunder kundens ansatte, forretningshemmeligheder og oplysninger om forretningsforbindelser.

11 Brug af andre leverandører

11.1 Visma DataLøns underleverandører

Visma DataLøn kan anvende underleverandører. Visma DataLøn hæfter for sine underleverandørers ydelser på samme måde som for sine egne forhold.

11.2 Kundens underleverandører

Visma DataLøn påtager sig intet ansvar for forhold, der vedrører en eventuel aftale mellem Kunden og en administrator eller andre leverandører om personaleadministration, levering af standardprogrammel eller andet udstyr, kommunikationslinier eller andre leverancer, som er nødvendige for at anvende PersonaleGuide.

12 Ændringer af Aftalen

En ændring af Aftalen er kun gyldig, hvis den er skriftligt aftalt, jf. dog nedenstående.

Visma DataLøn kan ændre Aftalen, herunder priser, med en måneds skriftligt varsel til den 1. i en måned.

Dette gælder dog ikke, hvis myndighedskrav, sikkerhedshensyn eller lignende forhold nødvendiggør et kortere varsel. Ændringer kan varsles elektronisk via e-mail til Kundens e-mailadresse.

13 Aftalens ophør

13.1 Opsigelse

Kunden kan opsige Aftalen med en måneds skriftligt varsel til den 1. i en måned. Visma DataLøn kan opsige Aftalen med tre måneders skriftligt varsel til den 1. i en måned.

13.2 Ophævelse

Aftalen kan ophæves helt eller delvist uden varsel af:

- Visma DataLøn, hvis Kunden væsentligt misligholder Aftalen ved, f.eks. ved at Kunden ikke betaler beløb faktureret af Visma DataLøn eller overtræder punkt 3.
- hver af parterne, hvis den anden part væsentligt misligholder Aftalen, og parten efter modtagelsen af et skriftligt påkrav om afhjælpning af misligholdelsen ikke har påbegyndt afhjælpningen inden syv arbejdsdage efter modtagelsen af påkravet,
- hver af parterne, hvis den anden part erklæres konkurs, tages under rekonstruktionsbehandling eller lignende gældsordning, medmindre boet efter konkurslovens regler har ret til at indtræde i eller videreføre Aftalen og vælger at gøre dette.

14 Overdragelse

Ingen af parterne kan uden den anden parts skriftlige samtykke overdrage sine rettigheder og forpligtelser ifølge Aftalen til tredjemand. Visma DataLøn har dog ret til at overdrage sine rettigheder og forpligtelser ifølge Aftalen til et andet selskab i Visma-koncernen uden Kundens samtykke.

15 Lovvalg og værneting

I tilfælde af uoverensstemmelse har nærværende vilkår for PersonaleGuide forrang i forhold til dataløn.dk, og Visma DataLøns dokumentation og vejledninger om PersonaleGuide.

Aftalen er undergivet dansk ret. Eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne, som ikke kan løses ved forhandling, kan indbringes for de almindelige domstole med Visma DataLøns hjemting som værneting i første instans.