

Algemene voorwaarden

voor werknemers



Inhoud

Hoofdstuk	Pagina
Algemeen	6
Welkom bij Maqqie!	6
Artikel 1 (Definities)	6
Hoofdstuk I: Werken via Maqqie	7
Artikel 2 (Totstandkoming arbeidsovereenkomst)	7
Artikel 3 (Flex Payroll fasen-systeem)	8
Artikel 4 (Flex Payroll Arbeidsovereenkomst met...)	9
Artikel 5 (Flex Payroll Arbeidsovereenkomst voor...)	9
Artikel 5B (Classic Payroll Arbeidsovereenkomst voor...)	10
Artikel 6 (Flex Payroll Arbeidsovereenkomst voor...)	10
Artikel 6B (Classic Payroll Arbeidsovereenkomst voor...)	11
Artikel 7 (Beloning, betaling)	11
Artikel 8 (Pensioen)	12
Artikel 9 (Identificatie, legitimatie)	12
Artikel 10 (Middelen)	12
Artikel 11 (Arbeidsongeschiktheid en verzuim)	13
Artikel 12 (Goed werknemerschap)	15
Artikel 13 (Verklaring omtrent gedrag)	15

Artikel 14 (Ontbindende voorwaarden)	16
Hoofdstuk II: Maqqie App	16
Artikel 15 (Gebruik)	16
Artikel 16 (Werking en beschikbaarheid)	17
Artikel 17 (Overige diensten)	17
Artikel 18 (Ratings en reviews)	18
Artikel 19 (Beveiliging)	18
Artikel 20 (Informatie)	19
Hoofdstuk III: Algemene bepalingen	20
Artikel 21 (Toepasselijkheid)	20
Artikel 22 (Intellectuele en industriële eigendomsrechten)	20
Artikel 23 (Persoonsgegevens)	20
Artikel 24 (Social media)	21
Artikel 25 (Slotbepaling)	21
Bijlage 1 : Maqqie Arbeidsvoorwaardenregeling	22
Werkingsfeer	22
Artikel 1 (Verhouding tussen werknemer, inlener en...	22

Artikel 2 (Arbeidsverleden)	22
Artikel 3 (De payrollovereenkomst)	23
Artikel 4 (Rechtspositie payrollwerknemer)	23
Artikel 5 (De AOW-gerechtigde werknemer)	24
Artikel 6 (Einde payrollovereenkomst)	24
Artikel 7 (Functie-indeling en beloning)	25
Artikel 8 (Arbeids- en rusttijden)	26
Artikel 9 (Tijdverantwoording)	26
Artikel 10 (Loonopgave)	26
Artikel 11 (Vakantiedagen en vakantiebijslag)	27
Artikel 12 (Bijzonder verlof en kort verzuim)	27
Artikel 13 (Feestdagen)	27
Artikel 14 (De oproepovereenkomst)	27
Artikel 15 (De jaarurennorm)	28
Artikel 16 (Plus- en minuren)	28
Artikel 17 (Goed werknemerschap)	29
Artikel 18 (Ziekte en arbeidsongeschiktheid)	29

Artikel 19 (Pensioen)	30
Artikel 20 (Aanvullende arbeidsvoorwaarden)	30
Artikel 21 (Scholing)	30
Artikel 22 (Gelijkheid)	31

Algemeen

Welkom bij Maqqie!

Hopelijk kan je snel aan de slag bij je eerste opdrachtgever. Ervaar de vrijheid, transparantie en flexibiliteit van Maqqie. Jij beslist waar en wanneer je werkt. Voor het tarief dat jij overeenkomt met de opdrachtgever. Als het zover is komt er een arbeidsovereenkomst tussen jou en Maqqie tot stand. In de wet wordt deze arbeidsovereenkomst aangeduid als uitzendovereenkomst of payrollovereenkomst. Het bijzondere van deze arbeidsovereenkomsten is dat je in dienst bent van Maqqie, maar werkzaamheden verricht voor – en onder leiding en toezicht van – één of meerdere bedrijven (inleners) die net als jou ook gebruik maken van de Maqqie App. In deze voorwaarden, de NBBU CAO (bij uitzenden) of de Maqqie Arbeidsvoorwaardenregeling (bij payroll) staat beschreven wat jij van ons en wij van jou kunnen verwachten. Daarom vragen wij je voorafgaand aan de (eventuele) arbeidsovereenkomst akkoord te gaan met deze voorwaarden. De Maqqie Arbeidsvoorwaardenregeling is als bijlage toegevoegd en geldt ook voor jou als je inlener een payrollovereenkomst aangaat met Maqqie.

Maqqie biedt zowel diensten van Flex Payroll als Classic Payroll aan:

Flex Payroll (uitzenden)

- Volgt de regels van uitzenden met als basis de NBBU cao.
- Een afwijkende ketenregeling (het fasesysteem) met meer flexibiliteit voor de werkgever/inlener.
- De inlenersbeloning is van toepassing: een groot deel van de arbeidsvoorwaarden die gelden voor een werknemer met een gelijke functie die rechtstreeks in dienst is, gelden ook voor de werknemer via Flex Payroll.
- Het pensioen van de werknemer is geregeld via StiPP, zodra daar recht op is.

Classic Payroll (payrolling)

- Is geen uitzenden, de NBBU cao is dus niet van toepassing.
- De wettelijke ketenregeling is van toepassing met maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd in ten hoogste 3 jaar (minder flexibiliteit voor de werkgever/inlener).
- De arbeidsvoorwaarden zijn zoveel mogelijk gelijk aan die van een werknemer met een gelijke functie die rechtstreeks in dienst is. Als die er niet is, dan geldt wat binnen de sector gebruikelijk is.
- Pensioen via Maqqie of bedrijfstakpensioenfonds, zodra daar recht op is.

Artikel 1 (Definities)

In deze voorwaarden worden bepaalde begrippen gebruikt. Die begrippen hebben de in artikel 2 van de CAO vermelde betekenis. Daarnaast wordt in deze voorwaarden bedoeld met:

- **Arbeidsovereenkomst:** Dit kan een Flex Payroll- of Classic Payroll arbeidsovereenkomst zijn. De Flex Payroll arbeidsovereenkomst kan zowel de arbeidsovereenkomst mét uitzendbeding (in de wet aangeduid als uitzendovereenkomst) als ook zonder uitzendbeding betreffen;
- **CAO:** de toepasselijke CAO. Bij Maqqie Flex Payroll is dat de NBBU CAO voor Uitzendkrachten en de daarbij behorende inlenersbeloning, inclusief eventuele toekomstige aanpassingen van deze CAO. De geldende CAO kan worden geraadpleegd op www.maqqie.nl; Bij Classic Payroll is dat de CAO die geldt of heeft te gelden voor de inlener, inclusief eventuele toekomstige aanpassingen van deze CAO.
- **Gebruikers:** de gebruikers van de Maqqie App, waaronder bedrijven, natuurlijke en/of rechtspersonen, met of zonder (arbeids)overeenkomst of opdrachtbevestiging;
- **Maqqie App:** de iOS en Android app van Maqqie welke te downloaden is via de Apple App Store of de Google Play Store, de webapp omgeving van Maqqie, zijnde het niet openbare gedeelte van de website van Maqqie voor zover toegankelijk voor jou;
- **Maqqie:** Maqqie B.V., Maqqie Vaster B.V., Maqqie Vast B.V., MAQQIE Payroll B.V., Maqqie Oost-Nederland B.V., Maqqie Holding B.V., Maqqie Noord B.V., alsmede elke dochtermaatschappij van Maqqie Holding B.V., die op vergelijkbare wijze als de voornoemde dochtermaatschappijen uitzendt en geen andere soortgelijke voorwaarden van uitzenden met haar medewerk(st)ers overeenkomt;
- **Maqqer(s):** de kandidaat en/of werknemer;
- **Payrolling:** Maqqie Classic Payroll. Dit betreft de terbeschikkingstelling van jou aan een inlener van Maqqie, die plaatsvindt in het kader van een arbeidsovereenkomst tussen jou en Maqqie op basis van payroll (zie inleiding);
- **Uitzending:** Maqqie Flex Payroll. Dit betreft de terbeschikkingstelling van jou aan een inlener van Maqqie, die plaatsvindt in het kader van een arbeidsovereenkomst tussen jou en Maqqie op basis van uitzenden (zie inleiding);
- **Uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de uitzendovereenkomst met de werknemer en/of in de NBBU-CAO, inhoudende dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door Maqqie aan de inlener op verzoek van de inlener ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW);
- **Inlener(s):** Iedere natuurlijke of rechtspersoon, die zich door tussenkomst van Maqqie voorziet van personeel.
- **Opdrachtbevestiging:** de uitzendbevestiging waarin de terbeschikkingstelling van jou aan een inlener wordt vastgelegd.
- **Uitdrukkelijk:** langs elektronische weg, bijvoorbeeld via e-mail of Maqqie App, beschikbaar gesteld of op schrift gesteld.

Hoofdstuk I: Werken via Maqqie

Artikel 2 (Totstandkoming arbeidsovereenkomst)

1. Wil je starten aan je eerste opdracht via Maqqie? Dan maken we eerst je arbeidsovereenkomst in orde. Deze arbeidsovereenkomst gaat pas in zodra je

daadwerkelijk start met werkzaamheden (in het geval van Flex Payroll) of op de datum in de arbeidsovereenkomst genoemd (in het geval van Classic Payroll). De startdatum wordt per terbeschikkingstelling nader gespecificeerd in de afzonderlijke inleenbevestiging(en).

2. Wij kunnen jou via de Maqqie App opdrachten aanbieden. Maar de arbeidsovereenkomst geeft jou geen baangarantie en verplicht jou niet om een aanbod voor werkzaamheden te aanvaarden.
3. De afspraken over duur en inhoud van elke terbeschikkingstelling komen in overleg met jou tot stand en worden door zowel jou als Maqqie ter bevestiging ondertekend.
4. Als je vindt dat de arbeidsovereenkomst of een inleenbevestiging niet klopt, moet je dit zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 2 kalenderdagen en voorafgaand aan de start van je werkzaamheden, uitdrukkelijk aan Maqqie laten weten. Voor contactmogelijkheden, zie de contactpagina op de website van Maqqie (maqqie.nl/contact). Reageer je niet binnen deze termijn, en/of ben je toch gestart met de werkzaamheden of heb je arbeidsovereenkomst of inleenbevestiging ondertekend, dan gaat Maqqie ervan uit dat je het eens bent met de inhoud ervan en staat de inhoud ervan vast.

Artikel 3 (Flex Payroll fasen-systeem)

1. De NBBU-CAO kent een fasen-systeem, dat bestaat uit vier verschillende fasen.
2. Jouw Flex Payroll arbeidsovereenkomst met Maqqie valt onder één van de volgende fasen:
 - a. fase 1 en 2 (Superflex);
 - b. fase 3 (Flex & Zeker);
 - c. fase 4 (Vast & Zeker).

Heb je een Classic Payroll arbeidsovereenkomst? Dan geldt dit artikel niet.

3. Jouw arbeidsovereenkomst onder fase 1 en 2 geldt gedurende 52 gewerkte weken. Voor de telling van de weken maakt het niet uit hoeveel uren in de week je werkt. Bij een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van meer dan zes maanden, begint de telling van de gewerkte weken opnieuw.
Deze arbeidsovereenkomst heeft een uitzendbeding, dat betekent dat de overeenkomst automatisch wordt beëindigt als de inlener de terbeschikkingstelling beëindigt (bijvoorbeeld als er uit meer is).
4. Jouw arbeidsovereenkomst onder fase 3 heeft een minimale looptijd van 6 maanden en is maximaal 1 jaar. In deze fase kunnen maximaal 6 overeenkomsten met elkaar aangegaan worden binnen een periode van 3 jaar.
5. Jouw arbeidsovereenkomst onder fase 4 is voor onbepaalde tijd, maar wel tussentijds opzegbaar.

Artikel 4 (Flex Payroll Arbeidsovereenkomst met uitzendbeding)

1. De arbeidsovereenkomst met uitzendbeding begint als je – met instemming van Maqqie en de inlener – daadwerkelijk met de overeengekomen werkzaamheden start. Heb je een Classic Payroll arbeidsovereenkomst? Dan geldt dit artikel niet.
2. De arbeidsovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege (dus zonder dat opzegging nodig is) als en zodra de terbeschikkingstelling op verzoek van de inlener wordt beëindigd.
3. Elke arbeidsovereenkomst met uitzendbeding eindigt in ieder geval van rechtswege:
 - a. Op de laatste dag van de 52e gewerkte week;
 - b. Op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Maqqie is bevestigd.
4. Op de arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is, naast de NBBU-CAO en deze voorwaarden, de Maqqie Handleiding van toepassing, tenzij – en dan voor zover – hiervan in de bevestiging van de arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is afgeweken. Maqqie behoudt zich het recht voor de inhoud van deze Handleiding eenzijdig aan te passen. De meest recente versie van de Handleiding is toegankelijk via de Maqqie App.
5. Iedere arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk door Maqqie aan jou bevestigd middels een inleenbevestiging. Daarin staan gemakshalve ook de relevante gegevens van de inlener. De bevestiging van de arbeidsovereenkomst bevat daarmee ook de bevestiging van de afspraken die gemaakt zijn over de terbeschikkingstelling. Als je vindt dat de bevestiging niet klopt, dan geldt het bepaalde in artikel 2 lid 4.

Artikel 5 (Flex Payroll Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd begint op het in de inleenbevestiging van de arbeidsovereenkomst genoemde tijdstip of - bij doorwerken na fase 1-2 met instemming van Maqqie - zodra volgens de NBBU-CAO fase 3 wordt bereikt. Heb je een Classic Payroll arbeidsovereenkomst? Dan geldt dit artikel niet, maar artikel 5B
2. Elke arbeidsovereenkomst in fase 3 wordt aangegaan voor de bepaalde tijd van 6 maanden, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Maqqie is bevestigd.
3. Elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege:
 - a. zodra je fase 3 voltooit;
 - b. op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Maqqie is bevestigd
4. De afspraken over inhoud en duur van iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitdrukkelijk door Maqqie aan jou bevestigd. Als je vindt dat de bevestiging niet klopt, dan moet je dit binnen 2 kalenderdagen laten weten. Voor contactmogelijkheden, zie de contactpagina op de website van Maqqie (maqqie.nl/contact). Zonder tegenbericht gaat Maqqie er van uit dat de bevestiging akkoord is en staat de inhoud ervan vast.
5. Als de arbeid bij een opdrachtgever onverhoopt weg valt, ben je als werknemer verplicht om je beschikbaar te houden voor passende vervangende arbeid.

Artikel 5B (Classic Payroll Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd begint op het in de inleenbevestiging van de arbeidsovereenkomst genoemde tijdstip. Heb je een Flex Payroll arbeidsovereenkomst? Dan geldt dit artikel niet, maar artikel 5.
2. Elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de bepaalde tijd van 6 maanden tot maximaal 1 jaar, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Maqqie is bevestigd.
3. Elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege:
 - a. zodra de einddatum van de arbeidsovereenkomst is bereikt;
 - b. op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Maqqie is bevestigd
4. De afspraken over inhoud en duur van iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitdrukkelijk door Maqqie aan jou bevestigd. Als je vindt dat de bevestiging niet klopt, dan moet je dit binnen 2 kalenderdagen laten weten. Voor contactmogelijkheden, zie de contactpagina op de website van Maqqie (maqqie.nl/contact). Zonder tegenbericht gaat Maqqie er van uit dat de bevestiging akkoord is en staat de inhoud ervan vast.
5. Als de arbeid bij een opdrachtgever onverhoopt weg valt, ben je als werknemer verplicht om je beschikbaar te houden voor passende vervangende arbeid.

Artikel 6 (Flex Payroll Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd begint op het in de inleenbevestiging van de arbeidsovereenkomst genoemde tijdstip of - indien na fase 3 met instemming van Maqqie wordt doorgewerkt - zodra volgens de cao fase 4 wordt bereikt. Heb je een Classic Payroll arbeidsovereenkomst? Dan geldt dit artikel niet, maar artikel 6B.
2. Alleen in fase 4 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Maqqie is bevestigd.
4. Iedere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt uitdrukkelijk door Maqqie aan jou bevestigd door middel van een inleenbevestiging. Als je het niet eens bent met de inhoud van deze inleenbevestiging, dan moet je dit binnen 2 kalenderdagen laten weten. Voor contactmogelijkheden, zie de contactpagina op de website van Maqqie (maqqie.nl/contact). Zonder tegenbericht gaat Maqqie er van uit dat de bevestiging akkoord is en staat de inhoud ervan vast.
5. Als de arbeid bij een opdrachtgever onverhoopt weg valt, ben je als werknemer verplicht om je beschikbaar te houden voor passende vervangende arbeid.

Artikel 6B (Classic Payroll Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd begint op het in de inleenbevestiging van de arbeidsovereenkomst genoemde tijdstip of - indien na het doorlopen van de wettelijke ketenregeling met instemming van Maqqie wordt doorgewerkt er recht is ontstaan op een contract voor onbepaalde tijd. Heb je een Flex Payroll arbeidsovereenkomst? Dan geldt dit artikel niet, maar artikel 6.
2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Maqqie is bevestigd.
3. Iedere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt uitdrukkelijk door Maqqie aan jou bevestigd door middel van een inleenbevestiging. Als je het niet eens bent met de inhoud van deze opdrachtbevestiging, dan moet je dit binnen 2 kalenderdagen laten weten. Voor contactmogelijkheden, zie de contactpagina op de website van Maqqie (maqqie.nl/contact). Zonder tegenbericht gaat Maqqie er van uit dat de bevestiging akkoord is en staat de inhoud ervan vast.
4. Als de arbeid bij een opdrachtgever onverhoopt weg valt, ben je als werknemer verplicht om je beschikbaar te houden voor passende vervangende arbeid.

Artikel 7 (Beloning, betaling)

1. Jouw beloning en overige arbeidsvoorwaarden worden per opdracht bepaald met inachtneming van de toepasselijke CAO. Bij Maqqie Flex Payroll is dat de NBBU CAO voor Uitzendkrachten, bij Classic Payroll is dat de CAO zoals deze geldt of heeft te gelden voor de inlener.
2. Als de CAO van de inlener de volgende regelingen van toepassing verklaart op de opdracht:
 - a. Extra verlofdagen oudere werknemers;
 - b. Meer dan 8% vakantiegeld;
 wordt dit verwerkt in het uurloon waar jij conform de tabellen uit betreffende CAO en/of de eventuele inlenersbeloning recht op hebt.
3. Je hebt alleen recht op loon over de werkelijk door jou gewerkte uren. Bij Maqqie sluit je een contract af voor minimaal 1 uur per week. Als er geen urenregistraties zijn over een bepaalde loonperiode, dan zal Maqqie onbetaald verlof toekennen. Heb je een Classic Payroll nulurencontract op oproepbasis? Dan is er geen sprake van een minimum aantal uren per week.
4. Loon wordt wekelijks of na een periode van 4 weken uitbetaald. In het geval van wekelijkse verloning, wordt het loon uitbetaald in de week na afloop van iedere week, waarin je hebt gewerkt en/of recht hebt op loon. In het geval van 4-wekelijkse verloning wordt het loon uitbetaald in de week na afloop van elke periode van vier weken waarin je hebt gewerkt en/of recht hebt op loon. Daarvoor is vereist dat je tijdig, dat wil zeggen telkens op de maandag na afloop van de gewerkte week of periode van 4 weken vóór 10.00 uur, de door jou gewerkte uren ingediend hebt via de Maqqie App. Deze

tijdverantwoording wordt ter controle aan de opdrachtgever verstrekt. De uitbetaling gebeurt op basis van de tijdverantwoording.

5. Afkeuring van de tijdverantwoording door de inlener kan leiden tot correcties achteraf.
6. Wekelijks wordt er een loonstrook beschikbaar gesteld in de Maqqie App.
7. Bij duidelijke onregelmatigheden ten aanzien van de ingediende uren en overige registraties (dit ter beoordeling van Maqqie) heeft Maqqie de mogelijkheid de registraties (tijdelijk) niet in behandeling te nemen.

Artikel 8 (Pensioen)

1. Op het moment dat je voldoet aan de daarvoor geldende voorwaarden neem je deel aan de voor jou toepasselijke pensioenregeling.
2. Je stemt in met verstrekking van jouw e-mailadres aan de pensioenuitvoerder en verleent door akkoord te gaan met deze voorwaarden toestemming aan die pensioenuitvoerder om alle informatie over de pensioenregeling op elektronische wijze aan jou te verstrekken.

Artikel 9 (Identificatie, legitimatie)

1. Je verklaart hierbij te beschikken en gedurende elke eventuele arbeidsovereenkomst en/of inleenbevestiging met Maqqie te blijven beschikken over een geldig identiteitsbewijs, waaruit blijkt dat je gerechtigd bent in Nederland te werken (zie artikel 2 Wet Arbeid Vreemdelingen). Je stelt Maqqie en de inlener op eerste verzoek in de gelegenheid dit identiteitsbewijs te controleren.
2. Zodra duidelijk is dat je voor een bepaalde inlener aan de slag kunt, dien je in verband met de totstandkoming van je arbeidsovereenkomst via de Maqqie App een foto van jouw identiteitsbewijs te maken. Mocht de terbeschikkingstelling niet doorgaan en er onverhoopt geen arbeidsovereenkomst tussen jou en Maqqie tot stand komen, dan worden deze gegevens automatisch na 4 weken verwijderd uit ons systeem.
3. Je moet er voor zorgen dat je je telkens met behulp van een geldig identiteitsbewijs kunt legitimeren op jouw werkplek.

Artikel 10 (Middelen)

1. Als de inlener aan jou in verband met de werkzaamheden middelen, zoals bedrijfskleding, een laptop, telefoon of voertuig, ter beschikking worden gesteld wordt van jou verwacht dat je die op zorgvuldige wijze gebruikt en onderhoudt, met inachtneming van de toepasselijke wet en regelgeving en de voorschriften en instructies van de inlener. De middelen moeten bij het einde van de terbeschikkingstelling tijdig en in goede staat ingeleverd worden bij de inlener of een door deze aangewezen derde.
2. Het gebruik van deze middelen, in het bijzonder laptops, mobiele telefoons of vervoersmiddelen, dient strikt beperkt te zijn tot de uitvoering van de werkzaamheden. Privé gebruik is uit fiscaal oogpunt niet toegestaan.
3. Hou je je niet aan het in lid 1 en lid 2 bepaalde, dan ben je aansprakelijk voor eventuele schade (daaronder begrepen verkeersboetes) aan Maqqie, de inlener en derden.

Artikel 11 (Arbeidsongeschiktheid en verzuim)

In het geval de werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de werkzaamheden waarvoor hij aan de inlener ter beschikking is gesteld te vervullen, dan is Maqqie verantwoordelijk voor de begeleiding tijdens ziekte gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst. Indien medewerker na afloop van de arbeidsovereenkomst nog ziek is, zal deze ziek uit dienst gemeld worden bij het UWV, die dan de verdere verzuimbegeleiding overneemt.

Indien medewerker voor uitdiensttreding een contract in fase 1/2 had, zal Maqqie gedurende de periode dat de werknemer vanwege deze arbeidsongeschiktheid bij uitdiensttreding een Ziektewet-uitkering ontvangt, deze Ziektewet-uitkering aanvullen. Gedurende het eerste ziektejaar is deze aanvulling 20% op de uitkering en gedurende het tweede ziektejaar 10%. Deze aanvulling geldt niet, indien de werknemer op het moment van uit dienst treden een arbeidsovereenkomst in fase 3 of 4 had.

Maqqie zal bij arbeidsongeschiktheid voor een langere tijd een verzuimbegeleider en/of bedrijfsarts inschakelen om de re-integratie van de werknemer te bevorderen. Maqqie handelt ten aanzien van het verzuim in overeenstemming met de Wet Verbetering Poortwachter en andere relevante wet- en regelgeving.

Voor ziekmeldingen gelden de volgende regels:

1. Als er sprake is van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte, dient er zo snel mogelijk een ziekmelding gedaan te worden in de Maqqie App. Vervolgens bevestig je de ziekmelding dezelfde werkdag of eerstvolgende werkdag telefonisch.
2. Verblijf je tijdens de ziekte op een ander adres dan bij Maqqie bekend is, dan moet je Maqqie hierover bij de ziekmelding informeren.
3. Als je als werknemer vanwege ziekte of om wat voor reden dan ook een vertegenwoordiger van werkgever of een in opdracht van werkgever werkende controleur en/of arts niet de toegang tot huis of verpleegadres kan geven, moet dit bij de ziekmelding doorgegeven worden.

De volgende bepalingen gelden tijdens de ziekteperiode, in de gevallen dat Maqqie verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding:

4. Bij ziekte dien je als werknemer zo snel mogelijk geneeskundige hulp in te roepen. Je bent verplicht je gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling te blijven stellen en de voorschriften van de behandelende geneeskundige op te volgen.
5. Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid door ziekte moet je als werknemer bereikbaar zijn voor contact door of namens Maqqie.
6. Wanneer je als werknemer tijdens de ziekteperiode verhuist of wanneer er een wijziging in het verpleegadres plaatsvindt, moet je Maqqie hier vooraf over informeren.
7. Als werknemer ben je verplicht gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op een spreekuur van de door werkgever aangewezen arts. Ben je hier niet toe in staat, dan moet je Maqqie hier meteen over informeren. Doe je dit niet, dan heeft Maqqie de mogelijkheid om de kosten van de arts bij werknemer in rekening te brengen (als inhouding op de uitbetaling van ziekgeld).

8. Ben je ziek, dan dien je je te onthouden van activiteiten die de genezing belemmeren. In overleg met Maqqie kan afgeweken worden van deze bepaling.
9. Wanneer je als werknemer tijdens ziekte naar het buitenland wil vertrekken, heb je hiervoor toestemming nodig van Maqqie.

De volgende bepalingen gaan over re-integratie, in de gevallen dat Maqqie verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding:

10. De werknemer die door ziekte arbeidsongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op re-integratie. De werknemer heeft de plicht om mee te werken aan de re-integratie. De werknemer zal ten behoeve van de re-integratie actief alle medewerking verlenen aan Maqqie en/of natuurlijke- of rechtspersonen die in opdracht van Maqqie handelen, voor zover redelijk en op basis van de geldende wet- en regelgeving.
11. Bij arbeidsongeschiktheid ben je verplicht actief mee te werken aan het maken, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak voor je re-integratie en het re-integratieverslag.
12. De in het kader van de re-integratie aangeboden passende arbeid, eventueel bij een andere inlener, moet door jou als werknemer worden geaccepteerd. Alleen op grond van zwaarwegende argumenten kan dit worden geweigerd.
13. Maqqie en de werknemer zijn na zes weken arbeidsongeschiktheid verplicht om de voortgang periodiek te evalueren. Deze evaluatie zal om de zes weken plaatsvinden.
14. Om vast te stellen of de werknemer, de werkgever of de Arbodienst wel voldoen aan de re-integratie-inspanningen, heb je als werknemer en heeft Maqqie als werkgever het recht om bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen.
15. Bij arbeidsongeschiktheid vraag je als werknemer zelf de WIA-beoordeling aan bij het UWV en overleg je daarbij het re-integratieverslag.
16. De werknemer die vanwege ziekte arbeidsongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten is zelf verantwoordelijk voor vervoer van- en naar afspraken en locaties die onderdeel zijn van het re-integratietraject. Maqqie kan hier samen met de werknemer andere afspraken over maken.
17. Bij het niet nakomen van redelijke re-integratieverplichtingen is Maqqie bevoegd om arbeidsrechtelijke sancties op te leggen. De sanctie voor het niet nakomen van de verplichtingen voortvloeiende uit dit artikel en/of wettelijke bepalingen betreffende re-integratie, kan bestaan uit een waarschuwing en/of het geheel of gedeeltelijk opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling en/of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Maqqie zal een eventuele sanctie schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.
18. Als je tijdens arbeidsongeschiktheid zonder redelijke grond weigert mee te werken aan door Maqqie of door een door Maqqie aangewezen deskundige gegeven schriftelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om je in staat te stellen passende arbeid te verrichten, heb je geen recht op loondoorbetaling.
19. Als je tijdens arbeidsongeschiktheid zonder redelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak, heb je geen recht op loondoorbetaling.

20. Verdere bijzonderheden over de onderwerpen verzuim en arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in het Maqqie verzuimprotocol. Dit verzuimprotocol is onderdeel van de arbeidsovereenkomst Het Verzuimprotocol kun je vinden in de Maqqie-App onder 'Gegevens en contracten'. Dit protocol is onverkort van toepassing op de overeenkomst van opdracht met de werknemer.

Bijzondere bepalingen in verband met COVID-19:

21. COVID-19: Wanneer je als werknemer terugkeert uit een vakantiegebied dat oranje of rood is aangemerkt door de overheid en verplichte thuisquarantaine volgt, dan zijn dit vrije dagen op kosten van de werknemer. De overheid / RIVM stelt duidelijke richtlijnen als het gaat om de "onveilige" gebieden, waardoor het een bewuste keuze van de werknemer zelf is wanneer hij/zij afreist naar dit vakantiegebied. Als er sprake is van een negatief verlofsaldo, dan wordt onbetaald verlof toegekend.

Artikel 12 (Goed werknemerschap)

Van een werknemer wordt verwacht dat hij zich gedraagt zoals het van een goed werknemer verwacht mag worden. De werknemer zal de belangen van de inlener en Maqqie zo goed mogelijk te behartigen.

1. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
2. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de arbeidsomstandigheden in het bedrijf van de inlener en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de inlener en/of Maqqie gegeven.
3. Het is strikt verboden alcohol of drugs te gebruiken, bij je te hebben en/of te verhandelen tijdens werktijd en/of op het bedrijfsterrein van de inlener. Ook mag je bij aanvang van je werkzaamheden niet onder invloed van alcohol, drugs of andere verdovende middelen verkeren. Overtreding van deze regels kan leiden tot het treffen van passende arbeidsrechtelijke maatregelen.
4. Is er sprake van ander onwettig- of onwettig handelen of nalaten in de werksfeer, dan kunnen er arbeidsrechtelijke maatregelen getroffen worden. Is er sprake van een misdrijf dan zal Maqqie aangifte doen.
5. Maqqie kan de werknemer in de uitoefening van zijn functie schorsen op basis van handelen of nalaten van de werknemer die van zo ernstige aard zijn, dat van Maqqie en/of de inlener niet langer verlangd kan worden de werknemer zijn functie nog langer te laten uitoefenen. In ieder geval zal geschorst kunnen worden als het vermoeden bestaat dat een dringende reden voor ontslag aanwezig is.

Artikel 13 (Verklaring omtrent gedrag)

Indien een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) is gewenst of vereist om de werkzaamheden passend bij de overeengekomen functie te verrichten, zal de werknemer binnen drie maanden na

begin van deze arbeidsovereenkomst aan de werkgever een voor de functie betreffende VOG overhandigen waaruit blijkt dat er geen bezwaren zijn voor het uitoefenen van de functie door de werknemer, of voor het in dienst zijn van de werkgever. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege uiterlijk drie maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst, bij het niet tijdig overhandigen van de VOG, of zoveel eerder wanneer duidelijk is dat de werknemer geen VOG kan overhandigen.

Artikel 14 (Ontbindende voorwaarden)

1. Elke arbeidsovereenkomst eindigt meteen van rechtswege als je niet binnen de overeengekomen termijn of niet langer:
 - a. beschikt over een vereiste beroepskwalificatie of -registratie, training, opleiding, diploma of certificaat. Dergelijke eisen zullen opgenomen zijn in de inleenbevestiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. beschikt over een Verklaring omtrent het gedrag, wanneer dat nodig is voor de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden. Zie ook artikel 13;
 - c. op basis van uitkomsten van een screening of integriteitsonderzoek, voldoet aan de voor de uitoefening van de werkzaamheden voor (een) inlener(s) geldende eisen van integriteit, betrouwbaarheid en/of deskundigheid;
 - d. voldoet aan enige andere in redelijkheid door Maqqie te stellen voorwaarde, zonder welke je niet uitgezonden kunt worden bij de beoogde inlener(s).
2. In de inleenbevestiging van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald welke voorwaarde(n) eventueel van toepassing is/zijn en worden eventuele verdere specificaties van de toepasselijke ontbindende voorwaarde(n) vermeld.
3. Als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in het kader van een leer-/werktraject (beroepsbegeleidende leerweg) eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege indien en zodra:
 - a. de onderwijsovereenkomst tussen de onderwijsinstelling en jou - om welke reden dan ook – eindigt zonder dat je de beroepsopleiding met goed gevolg hebt afgerond;
 - b. de inlener niet (meer) beschikt over een gunstige beoordeling als bedoeld in artikel 7.2.10 van de Wet Educatie en beroepsonderwijs.

Hoofdstuk II: Maqqie App

Artikel 15 (Gebruik)

1. Maqqie stelt jou de Maqqie App ter beschikking onder meer voor de uitwisseling van gegevens en het verrichten van rechtshandelingen zoals bijvoorbeeld de totstandkoming van jouw arbeidsovereenkomst.
2. De inloggegevens van jouw Maqqie account zijn persoonlijk en vertrouwelijk. Je mag die inloggegevens niet aan derden verstrekken en ook derden geen toegang geven tot jouw

Maqqie account. Verlies, misbruik of diefstal van persoonsgegevens, inclusief je wachtwoord en/of toegangscode, moeten onmiddellijk bij Maqqie gemeld worden.

3. In afwijking van artikel 3:15a lid 2 en 3 BW en artikel 6:227a lid 1 BW worden rechtshandelingen verricht met gebruikmaking van de Maqqie App.
4. Je mag de Maqqie App alleen gebruiken voor het doel waarmee deze aan jou ter beschikking gesteld is, namelijk het faciliteren en gebruik kunnen maken van de diensten van Maqqie, daaronder begrepen het communiceren en verrichten van rechtshandelingen in het kader van die diensten. Het gebruiksrecht eindigt automatisch bij het eindigen van de dienstverlening.
5. We vragen je bij het gebruik van de Maqqie App alle mogelijke zorgvuldigheid in acht te nemen, je te houden aan de toepasselijke wet- en regelgeving en deze voorwaarden.
6. Wij zijn bevoegd jou de toegang tot de Maqqie App te ontzeggen - tijdelijk of definitief - indien jij je niet aan de voorwaarden en instructies houdt. Maqqie is niet aansprakelijk voor eventuele hierdoor door jou geleden schade.
7. Het is niet toegestaan middels de Maqqie App hinder te veroorzaken voor Maqqie, andere gebruikers van de Maqqie App of derden. Wanneer wij jou instructies geven ter voorkoming of beëindiging van dergelijke hinder ben je verplicht hier gehoor aan te geven. Wij hebben zelfs het recht om het gebruik van de Maqqie App op te schorten om dergelijke hinder te beëindigen.
8. De Maqqie App is ontworpen voor gebruik door natuurlijke personen. We willen niet dat je de Maqqie App door geautomatiseerde systemen laat benaderen of gebruiken, of om een koppeling tot stand te brengen tussen de Maqqie App en een geautomatiseerd systeem zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van Maqqie.
9. Maqqie kan jou telefonisch of per mail ondersteuning geven bij het gebruik van de Maqqie App, maar is daartoe niet verplicht. Een antwoord op veel gestelde vragen vindt je op onze website www.maqqie.nl/faq. Probeer eerst op deze wijze eventuele vragen op te lossen.

Artikel 16 (Werking en beschikbaarheid)

1. Maqqie zal zich redelijkerwijs inspannen om de beschikbaarheid en kwaliteit van de Maqqie App te waarborgen. Maqqie staat echter niet in voor de continue, storingsvrije beschikbaarheid van de Maqqie App of de volledig correcte verwerking van gegevens daarmee. Maqqie is uitdrukkelijk niet verantwoordelijk voor gebreken in de beschikbaarheid en werking van de Maqqie App door overmacht (waaronder uitdrukkelijk begrepen storingen op het internet, hacking, denial en service attacks) en/of door handelen of nalaten van (werknemers van) de inlener of door de inlener ingeschakelde derden.
2. Maqqie mag de beschikbaarheid van de Maqqie App tijdelijk opschorten wanneer dit nodig is in verband met updates. Maqqie zal zich redelijkerwijs inspannen de overlast hiervan zo beperkt mogelijk te houden.

Artikel 17 (Overige diensten)

1. De Maqqie App brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar. Slimme algoritmes matchen jouw profiel, waaronder ook de door jou doorgegeven informatie, met

vacatures en bedrijven. Door het zoeken en matches kunnen andere gebruikers, zijnde bedrijven, waaronder jouw potentiële inleners jouw openbare (profiel)gegevens inzien.

2. De Maqqie App biedt haar gebruikers een planningstool waarmee bedrijven werkzaamheden en werknemers kunnen plannen. Deze tool kan ook ingezet worden zonder dat er sprake is van een terbeschikkingstelling via Maqqie, een inleenbevestiging ontbreekt in die gevallen. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer in dienst is van het bedrijf zelf, via derden tewerkgesteld of freelancer ZZP-er is. In deze gevallen is er geen recht op beloning via Maqqie, het bedrijf dat het planverzoek doet is verantwoordelijk voor een juiste afwikkeling hiervan.

Artikel 18 (Ratings en reviews)

1. Maqqie vraagt haar gebruikers een rating en review toe te voegen aan het profiel van degene met wie ze hebben samengewerkt of nog samenwerken. Dit geldt wederzijds voor jou en je inleners.
2. De informatie die in een rating en review wordt verstrekt moet waarheidsgetrouw zijn. Maqqie is niet aansprakelijk voor de inhoud.
3. Maqqie heeft het recht een rating en review te verwijderen als blijkt dat de rating en review onjuist, onbetrouwbaar of onrechtmatig is.
4. Een review moet aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. een review mag geen lasterlijk, vulgair, obscene of racistisch taalgebruik bevatten;
 - b. een review mag geen persoonlijke gegevens bevatten van degene die het betreft nog van derden;
 - c. een review mag geen links, telefoonnummers en/of scripts bevatten;
 - d. een review wordt gedaan door degene die betrokken is geweest bij de samenwerking.

Artikel 19 (Beveiliging)

1. Maqqie neemt gepaste beveiligingsmaatregelen om de Maqqie App te beschermen tegen schade door virussen of andere software of berichten, of door ongeautoriseerde toegang tot en gebruik van gegevens van de werknemer. Maqqie neemt hiervoor in ieder geval de volgende beveiligingsmaatregelen:
 - a. De servers waarop de gegevens van de werknemer worden opgeslagen, zijn geplaatst in ruimtes waartoe alleen geautoriseerde personen toegang hebben en die beveiligd zijn met branddetectieapparatuur en een toegangscontrolesysteem;
 - b. Maqqie maakt gebruik van antivirus programma's om haar gegevens en bestanden zo goed mogelijk te beschermen tegen hackers en bekende virussen;
 - c. Maqqie gebruikt zogenaamde gelaagde firewall technieken om alleen geautoriseerde gebruikers van buiten en van binnen Maqqie toegang te geven tot de voor hen relevante gegevens.
2. De werknemer is zich ervan bewust dat het onmogelijk is om iedere besmetting van de Maqqie App, en ieder ongeautoriseerd gebruik, misbruik en/of ongewilde beschadiging

of verlies van gegevens volledig uit te sluiten. Maqqie aanvaardt geen aansprakelijkheid jegens de werknemer indien, ondanks de genomen maatregelen, gegevens van de werknemer alsnog worden aangetast, verloren gaan of door ongeautoriseerde personen worden gebruikt, tenzij dit aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van opzet of grove schuld van Maqqie.

Artikel 20 (Informatie)

1. De informatie, die wordt getoond via de Maqqie App wordt met zorg verzameld en samengesteld. Maqqie kan er echter niet voor instaan dat deze informatie altijd correct, volledig en actueel is. Onvolkomenheden kunnen bijvoorbeeld het gevolg zijn van de afhankelijkheid van Maqqie van informatie van derden, de gehanteerde administratieve processen, de gebruikte technologie of storingen op het internet. Zijn bepaalde gegevens volgens jou niet correct, laat het Maqqie dan direct weten.
2. Wanneer jij via de Maqqie App informatie aan Maqqie doorgeeft, ben je er zelf voor verantwoordelijk dat deze informatie correct en volledig is. Maqqie mag er bij haar dienstverlening vanuit gaan dat dit het geval is. Maqqie is niet gehouden de door jou doorgegeven informatie op juistheid en volledigheid te controleren. Indien Maqqie dit in een voorkomend geval toch doet en hierover adviseert, gebeurt dit onverplicht en zonder aanvaarding van enige aansprakelijkheid hiervoor.
3. Maqqie is bevoegd (maar niet verplicht) om via de Maqqie App uitgewisselde informatie, die niet (meer) juist of volledig blijkt te zijn zonder vooraankondiging te verwijderen, te wijzigen of aan te vullen.
4. Het is niet toegestaan berichten te verzenden of te plaatsen en/of materiaal te uploaden met een misleidende, beledigende, discriminerende of anderszins onrechtmatige of – naar de mening van Maqqie - onbehoorlijke of onnodig krenkende inhoud. Maqqie behoudt zich het recht voor dergelijke berichten en/of uploads niet te plaatsen of zonder vooraankondiging te verwijderen of te wijzigen.
5. Ten aanzien van de door jou via Maqqie beschikbaar gestelde informatie verleen je daarmee aan Maqqie automatisch een niet-exclusieve, overdraagbare, royaltyvrije, wereldwijde en niet in de tijd beperkte licentie, met de mogelijkheid tot sublicentie, om (her)gebruik te maken van deze informatie, zelfs indien beschermd door enig recht, waaronder maar niet beperkt tot intellectuele eigendomsrechten.
6. Ten aanzien van de inhoud van via de Maqqie App uitgewisselde informatie of verrichte rechtshandelingen, is de registratie hiervan in of door middel van de Maqqie App beslissend. Deze registratie is eveneens beslissend ten aanzien van het tijdstip waarop de informatie door Maqqie beschikbaar is gesteld respectievelijk is ontvangen of de betreffende rechtshandeling is verricht. Wanneer jij tijdstip of inhoud van de informatie of de rechtshandeling gemotiveerd betwist, zal Maqqie hier op een redelijke en transparante wijze onderzoek naar doen en jou van de resultaten hiervan op de hoogte brengen.

Hoofdstuk III: Algemene bepalingen

Artikel 21 (Toepasselijkheid)

Deze algemene voorwaarden en de CAO zijn van toepassing op de eventuele arbeidsovereenkomst(en) tussen jou en Maqqie. Deze voorwaarden en de meest recente versie van de CAO vind je terug in jouw Maqqie App.

Artikel 22 (Intellectuele en industriële eigendomsrechten)

De intellectuele eigendomsrechten (zoals auteursrechten en octrooien) op de resultaten van jouw werkzaamheden voor een inlener komen toe aan die inlener. Voor zover deze rechten al niet op grond van de wet draag je alle intellectuele eigendomsrechten en alle onderliggende werken en uitvindingen, die ontstaan of zijn ontstaan tijdens en/of in verband met de eventuele arbeidsovereenkomst(en) met Maqqie om niet over aan Maqqie, zodat Maqqie deze zo nodig op haar beurt kan overdragen aan de inlener. Je stemt er mee in alle benodigde medewerking te verlenen om deze overdracht (verder) te bewerkstelligen. Voor zover wettelijk toegestaan doe je hierbij ten opzichte van Maqqie, haar inleners en overige derden afstand van alle persoonlijkheidsrechten (in de zin van de Auteurswet) met betrekking tot de intellectuele eigendomsrechten. Het kan zijn dat de inlener een meer specifieke verklaring of overeenkomst omtrent intellectuele eigendomsrechten verlangt. Je zult hieraan je medewerking verlenen.

Artikel 23 (Persoonsgegevens)

1. Je verklaart hierbij dat de door jou via de Maqqie App verstrekte gegevens en documenten, in het bijzonder met betrekking tot jouw identiteit, adres, overige contactgegevens, arbeidsverleden en gevolgde opleiding(en), juist en volledig zijn. Je zult Maqqie steeds tijdig informeren over wijzigingen in en/of aanvullingen op de verstrekte gegevens, waaronder de intrekking of het verloop van je identiteitsbewijs.
2. Maqqie is verantwoordelijk voor de verwerking van de door jou verstrekte en/of anderszins door Maqqie verzamelde persoonsgegevens. Maqqie gaat zorgvuldig om met persoonsgegevens. Maqqie verwerkt persoonsgegevens om een goede invulling te kunnen geven aan de wet en haar dienstverlening. Voor deze doelen kunnen persoonsgegevens aan derden, zoals (potentiële) inleners, andere dochtermaatschappijen van Maqqie, organisaties belast met de uitvoering van pensioenregelingen of (aanvullingen op) sociale zekerheidsuitkeringen en autoriteiten belast met de opsporing en bestrijding van fraude, worden verstrekt. Maqqie verwerkt persoonsgegevens met inachtneming van de wet en haar privacybeleid. Meer informatie over het privacybeleid (inclusief een meer uitgebreide beschrijving van de gegevens die worden verwerkt, de doeleinden waarvoor en de wijze waarop dat gebeurt) is te vinden in het Privacystatement, de Maqqie Handleiding en het Maqqie PES Protocol waarvan de laatste versies steeds beschikbaar zijn via onze website www.maqqie.nl en via de Maqqie App.

Artikel 24 (Social media)

1. Op social media platforms, blogs, wiki's, fora enzovoorts is het mogelijk om content te publiceren, te delen en Maqqie hierin te betrekken, of te reageren op posts van Maqqie. Als werknemer ben je persoonlijk verantwoordelijk voor de content die je publiceert op een dergelijk platform.
2. Als werknemer mag je geen vertrouwelijke en/of schadelijke informatie verstrekken over Maqqie, inlener(s) of klanten, partners of leveranciers van Maqqie en/of inlener(s) zonder expliciete goedkeuring van de betrokken partij(en).
3. Werknemers die publiceren over een onderwerp dat te maken kan hebben met Maqqie of de inlener, maken duidelijk dat zij dit op persoonlijke titel doen.

Artikel 25 (Slotbepaling)

1. Indien één of meer bepalingen van deze voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen.
2. Maqqie is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de werknemer niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen op grond van de opdracht, de overige overeenkomst en deze voorwaarden over te dragen aan een derde.
3. In geval van bijzondere – voorziene of onvoorziene - omstandigheden, zoals ontwikkelingen in wet- en regelgeving en in de CAO, is Maqqie gerechtigd de opdracht of overige overeenkomst per direct aan te passen of te beëindigen, indien gezien die bijzondere omstandigheden redelijkerwijs niet van Maqqie gevergd kan worden de opdracht of overige overeenkomst onder dezelfde voorwaarden te laten voortduren.
4. Maqqie heeft het recht om deze algemene voorwaarden op elk moment aan te passen en uit te breiden.

Bijlage 1 : Maqqie

Arbeidsvoorwaardenregeling

Deze arbeidsvoorwaardenregeling geldt alleen voor overeenkomsten die vallen onder Maqqie Classic Payroll. Voor Maqqie Flex Payroll geldt de NBBU CAO.

Werkings sfeer

Deze arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) geldt voor de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Maqqie Payroll B.V. en haar werknemers die op basis van een payrollovereenkomst arbeid verrichten.

Artikel 1 (Verhouding tussen werknemer, inlener en werkgever)

1. Werknemer en werkgever zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen zoals van een goed werknemer en een goed werkgever verwacht mag worden. De werknemer is tegenover de werkgever verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de inlener te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de werkgever en de inlener wat betreft het verrichten van de arbeid.
2. De werkgever is verplicht de werknemer bij het aangaan van de payrollovereenkomst te informeren over de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaardenregeling. De regeling wordt via de Maqqie App verstrekt.
3. In het geval de werknemer in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen heeft de werkgever het recht om passende sancties op te leggen als bedoeld in artikel van deze arbeidsvoorwaardenregeling.
4. De werkgever is ten opzichte van de werknemer verplicht om met de inlener af te spreken, dat deze zich bij de uitoefening van toezicht en leiding over de werknemer en ook met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers verplicht is.
5. De werkgever is verplicht de werknemer voor aanvang van de werkzaamheden bij de inlener te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties, mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 2 (Arbeidsverleden)

1. Wanneer de werkgever daarom verzoekt, verstrekt de werknemer voorafgaand aan elke afzonderlijke opdracht de juiste inlichtingen aan de werkgever over zijn/haar arbeidsverleden, meer specifiek over zijn arbeidsverleden bij betreffende inlener, het gemiddeld aantal uren en de eventueel aan hem uitbetaalde transitievergoeding.

2. Het bepaalde in artikelen 7:628a, artikel 7:668a lid 2 BW en ook het bepaalde in lid 1 van dit artikel omtrent opvolgend werkgeverschap, vindt geen toepassing wanneer de werkgever de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de werknemer of inlener verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.
3. Onder relevant arbeidsverleden in het kader van opvolgend werkgeverschap wordt verstaan de periode waarin de werknemer bij de vorige werkgever in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht
4. Ieder aanbod van de werkgever aan de werknemer tot het verrichten van arbeid is onder voorbehoud van dit artikel.

Artikel 3 (De payrollovereenkomst)

1. De payrollovereenkomst is een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de inlener niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de inlener bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.
2. De werkgever vervult in redelijkheid de taken en oefent de bevoegdheden uit die hij als werkgever heeft op basis van de wet, deze arbeidsvoorwaardenregeling en de payrollovereenkomst met de werknemer.

Artikel 4 (Rechtspositie payrollwerknemer)

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 26 weken hebben opgevolgd en een periode van 156 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste payrollovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij de bij de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane payrollovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 26 weken, geldt de laatste payrollovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij de bij de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt.
2. Werkgever is geen opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a BW wanneer:
 - a. op grond van bedrijfseconomische omstandigheden de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de vorige werkgever heeft plaatsgevonden met toestemming van UWV;
 - b. op grond van bedrijfseconomische omstandigheden de arbeidsovereenkomst alsnog is ontbonden door de kantonrechter;
 - c. op grond van bedrijfseconomische omstandigheden de arbeidsovereenkomst is geëindigd met wederzijds goedvinden tussen de werknemer en de vorige werkgever;
 - d. de arbeidsovereenkomst is opgezegd door de curator of geëindigd in verband met of op grond van de Wet Homologatie Onderhands Akkoord;

- e. werkgever de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het door de werknemer en/of de vorige werkgever bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie omtrent het arbeidsverleden.

Artikel 5 (De AOW-gerechtigde werknemer)

1. In afwijking van artikel 6, derde tot en met het vijfde lid van deze arbeidsvoorwaardenregeling, geldt voor de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, het bepaalde als weergegeven in dit artikel.
2. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
 - a. payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 13 weken hebben opgevolgd en een tijdsduur van 208 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste payrollovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane payrollovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 13 weken, geldt de 7e payrollovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de situatie dat de payrollovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege is geëindigd als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de werkgever en de werknemer een nieuwe payrollovereenkomst met elkaar aangaan, telt of tellen in afwijking van het bepaalde van artikel 7:668a BW de vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gesloten payrollovereenkomst(en) in tijd noch duur mee bij het bepalen van het maximum aantal overeen te komen payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. In de situatie dat de werkgever als opvolgend werkgever kan worden beschouwd, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW het in dit artikellid bepaalde:
 - a. de payroll-/arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd die tussen de werknemer en de voorgaande werkgever vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is of zijn gesloten, telt of tellen in tijd noch duur mee bij het bepalen van het maximum aantal overeen te komen payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel;
 - b. het in onderdeel a. van dit artikellid bepaalde is van overeenkomstige toepassing indien de werknemer bij zijn voorgaande werkgever een payroll-/arbeidsovereenkomst had voor onbepaalde tijd, mits deze payroll-/arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door rechtsgeldige opzegging, door een schriftelijke overeenkomst met wederzijds goedvinden, door ontbinding door de rechter dan wel door beëindiging van rechtswege als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, is geëindigd.

Artikel 6 (Einde payrollovereenkomst)

1. De payrollovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan op elk moment door de werknemer en de werkgever tussentijds worden opgezegd tegen de eerstvolgende werkdag waarbij een opzegtermijn van een maand geldt. Dit tenzij tussentijdse

opzegging uitdrukkelijk schriftelijk in de payrollovereenkomst is uitgesloten dan wel de bij of voor de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt. Rechtsgeldige opzegging is alleen mogelijk met een ontslagvergunning. Ook bij een overeengekomen beëindiging geldt de in dit artikel opgenomen opzegtermijn.

2. Wat betreft de opzegtermijn gelden de wettelijke regels.
 - a. Als in de payrollovereenkomst een langere opzegtermijn is overeengekomen, dan geldt deze langere opzegtermijn voor zowel de werknemer als de werkgever.
 - b. Een langere dan overeengekomen opzegtermijn strekt bij vrijstelling van arbeid in mindering op de eventueel door de werkgever te betalen transitievergoeding.
 - c. Rechtsgeldige opzegging is enkel mogelijk met een ontslagvergunning.
 - d. Ook bij een overeengekomen beëindiging geldt de in dit artikel opgenomen opzegtermijn.
3. Elke payrollovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 7 (Functie-indeling en beloning)

1. Wat betreft functie-indeling is de bij de inlener geldende regeling van toepassing. Deze regeling kan bij cao bepaald zijn.
2. Voor de werknemer gelden dezelfde beloning en arbeidsvoorwaarden als voor de werknemer, die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Dit betreft de volgende elementen:
 - a. het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode.
 - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatig werk, feestdagen, ploegendienst, inconveniënten, consignatie, het hebben van diploma's of welke dan ook van toepassing zijn op basis van cao of bij de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling.
 - d. initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip bij cao en/of de inlener bepaald;
 - e. vaste éénmalige of periodieke uitkering(en) zoals vaste eindejaarsuitkeringen of een dertiende maand;
 - f. kostenvergoeding(en) zoals reizen, reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 - g. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de (cao van de) inlener bepaald;
 - h. kinderopvangregelingen;
 - i. mobiliteitsregelingen zoals een auto, scooter of fiets van de zaak;
 - j. bonusregelingen;
 - k. kortingen op eigen producten en/of diensten inlener;
 - l. sport-/vitaliteitsregelingen;
 - m. pensioen en aanverwante verzekeringen en een eventueel sociaal fonds
3. Als een werknemer wordt gere-integreerd op basis van een publiekrechtelijke of bedrijfstakregeling en deze regeling biedt de mogelijkheid de beloning van de werknemer te baseren op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML), is het de werkgever toegestaan hiervan gebruik te maken. Dit voor zover de voor de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling niet uitdrukkelijk anders bepaalt.

4. De toepassing van de in lid 2 genoemde arbeidsvoorwaarden en beloningselementen is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener conform artikel 8a en 12a Waadi. Als de geldende arbeidsvoorwaarden worden bepaald door een rechtsgeldig bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde CAO, zal de werkgever zelf de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en beloning toepassen. Deze verplichting van werkgever is ondergeschikt aan de wettelijke mededelingsplicht van de inlener ingevolge artikel 12a Waadi.

Artikel 8 (Arbeids- en rusttijden)

1. Bij de opdracht worden afspraken gemaakt over de arbeidsduur en de arbeidstijden van de medewerker. De arbeids- en de rusttijden van de medewerker zijn gelijk aan de bij inlener ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De inlener staat er voor in dat de arbeidsduur en de rust- en arbeidstijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten en zal de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, Arbeidsomstandighedenwet en de daarop gebaseerde regelingen onverkort naleven. De inlener ziet er op toe dat de medewerker de rechtens toegestane arbeidstijden en de afgesproken arbeidsduur, behoudens incidenteel toe, niet overschrijdt.
2. In het bijzonder zal de inlener nauwgezet regelingen wat betreft werktijden en rusttijden voor jongeren van 13 tot en met 17 jaar in acht nemen. Maqqie zal zowel de inlener als de werknemer hierover informeren.

Artikel 9 (Tijdverantwoording)

1. De werknemer gebruikt de Maqqie app voor tijdverantwoording. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de werkgever de bewijslast omtrent het aantal en de aard (normale uren, overuren, ploegenuren etc.) van de door de werknemer gewerkte uren. 3. Indien de werkgever kiest voor digitale tijdverantwoording, heeft de werkgever de bewijslast omtrent het aantal en de aard van de door de werknemer gewerkte uren, tenzij de werknemer de tijdverantwoording vóór de verloning heeft kunnen inzien en accorderen. In het laatste geval verschaft de werkgever desgevraagd digitaal een afschrift aan de werknemer

Artikel 10 (Loonopgave)

1. De werkgever zal bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een digitale loonspecificatie te verstrekken die voldoet aan de daaraan wettelijk gestelde eisen.
2. Bij een geschil over de loonafrekening rust de bewijslast op de werkgever.

Artikel 11 (Vakantiedagen en vakantiebijslag)

1. De werknemer heeft recht op hetzelfde aantal vakantie-uren als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.
2. De werknemer heeft recht op 8% vakantiebijslag, tenzij anders bepaald volgens de bij of voor de inlener geldende CAO of regeling.

Artikel 12 (Bijzonder verlof en kort verzuim)

1. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling tijdens verlof volgens de bij of voor de inlener geldende verlofregeling, gelijk aan de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Als de inlener geen verlofregeling heeft, geldt naast de bij wet geregelde verloven de onderstaande verlofregeling van Maqqie:
 - a. Ondertrouw of tekenen van notarieel samenlevingscontract: 1 dag
 - b. Huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: 2 dagen
 - c. Huwelijk of geregistreerd partnerschap van (klein)kind, broer of zus of ouders: 1 dag
 - d. Overlijden van de partner of kind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
 - e. Overlijden van broer of zus, ouders, grootouders of kleinkind: 1 dag en het bijwonen van de uitvaart. Als de werknemer de uitvaart regelt, dan is er recht op bijzonder verlof van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
 - f. 12,5-, 25- en -40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
 - g. 25-, 40-jarig dienstverband: 1 dag
 - h. 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van ouders en grootouders: 1 dag
 - i. Afleggen van (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma: 1 dag
2. De werknemer zal zo spoedig mogelijk de werkgever informeren over het opnemen van bijzonder verlof, kort verzuim of geboorteverlof

Artikel 13 (Feestdagen)

De werknemer heeft recht op loondoorbetaling gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.

Artikel 14 (De oproepovereenkomst)

1. Als gewerkt wordt op basis van een aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld rooster, geldt iedere afzonderlijke dag van dat rooster als afzonderlijke oproep in de zin van artikel 7:628a BW.
2. De werkgever zal steeds als de oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd - waarbij arbeidsovereenkomsten worden samengeteld die elkaar met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden hebben opgevolgd – aan werknemer een aanbod voor een vaste urenomvang doen.

3. De werknemer kan dit aanbod uiterlijk 32 kalenderdagen na toezending door de werkgever aanvaarden. Daarna vervalt het aanbod. De werknemer is niet verplicht akkoord te gaan met een urenaanbod.
4. De werknemer zal als daarom wordt gevraagd de werkgever informeren over gewijzigde of afgezegde oproepen.

Artikel 15 (De jaarurennorm)

1. De werkgever en de werknemer kunnen, tenzij de bij de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt, overeenkomen dat de arbeidsomvang één vast aantal uren per jaar zal zijn.
2. De werkgever zal de werknemer iedere week of vier weken een gelijk aantal uren betalen, ongeacht het daadwerkelijke aantal uren dat de werknemer in die periode heeft gewerkt, tenzij de reden van niet-werken gelegen is in de risicosfeer van werknemer. De te werken uren zullen worden gespreid over een periode van maximaal een jaar. Werkgever zal hiervoor een tijd-voor-tijd registratie bijhouden. Hierin worden de uren die in een periode eventueel meer of minder gewerkt worden dan het contractueel overeengekomen aantal uren voor die periode bijgehouden. Over de gehele looptijd dient de werknemer het contractueel overeengekomen aantal uren te werken (inclusief vakantie-uren en/of doorbetaalde ziekteuren).

Artikel 16 (Plus- en minuren)

1. In sommige sectoren kan sprake zijn van een jaarurennorm gekoppeld aan een plus- en minurensysteem. Wanneer plus- en minuren op basis van een cao in de sector van de inlener of bij de inlener zelf bestendig gebruik zijn, wordt het plus- en minuren systeem gehanteerd.
2. Als de werknemer op de einddatum van de arbeidsovereenkomst of in een periode van elke 12 maanden minder uren heeft gewerkt dan de (gemiddelde) overeengekomen uren, zijn min-uren opgebouwd.
3. Aan het einde van elke periode van 12 maanden kunnen de min-uren zoals bedoeld in lid 2, uiterlijk de volgende 6 maanden worden ingehaald.
4. Wanneer er min-uren zijn op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, mag de werkgever het teveel uitbetaalde loon bij de eindafrekening verrekenen, als de oorzaak van de min-uren in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Dit tenzij de cao die voor de inlener geldt hier anders bepaalt.
5. Als na de verrekening genoemd in lid 4 een vordering op de werknemer overblijft, dient deze schuld door de werknemer binnen 1 maand en binnen hetzelfde fiscale kalenderjaar - hetgeen dus een kortere termijn dan 1 maand kan betekenen - na het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever te worden terugbetaald.
6. Wanneer de werknemer op de einddatum van de arbeidsovereenkomst meer uren heeft gewerkt dan de (gemiddelde) overeengekomen uren, zijn er plus-uren opgebouwd. Deze uren kunnen binnen 6 maanden worden gecompenseerd in tijd voor tijd of worden uitbetaald als de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 17 (Goed werknemerschap)

1. De werknemer dient zich te houden aan de regelingen, reglementen en gedragsregels van zowel de inlener als de werkgever. Zie ook de Algemene Voorwaarden van Maqqie, artikel 12.
2. De werkgever zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen etc. door de werknemer tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Het vaststellen van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels dient door de werkgever zorgvuldig te gebeuren, waarbij de werkgever zal handelen volgens principes van goed werkgeverschap.
4. Bij gebleken ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de werknemer zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties door de werkgever, al dan niet gecombineerd mogelijk:
 - a. berisping;
 - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
 - c. ontslag (zo nodig op staande voet)

Artikel 18 (Ziekte en arbeidsongeschiktheid)

1. De werknemer die als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de overeengekomen arbeid te verrichten, heeft - tenzij de bij of voor de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt - onder toepassing van artikel 7:629 BW en onverminderd de rechten ingevolge de Wet arbeid en zorg, gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van 70% van het geldende loon (in de zin van artikel 7:629 BW). Daarbovenop heeft werknemer onder voorwaarden recht op een aanvulling op dit percentage, conform het volgende:
 - a. Week 1 tot en met 52: Aanvulling van 20% (totale doorbetaling: 90%)
 - b. Week 53 tot en met 104: Aanvulling van 10% (totale doorbetaling: 80%).
 De doorbetaling is ten minste gelijk aan het voor de werknemer geldende minimumloon per uur.
2. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, krijgen bij ziekte gedurende de wettelijk bepaalde termijn en hoogte het geldende loon doorbetaald, tenzij de bij of voor de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt.
3. Ten aanzien van de Werknemer die aanspraak heeft op doorbetaling van loon bij ziekte, geldt de eerste dag dat Werknemer ongeschikt is om de overeengekomen arbeid te verrichten als wachtdag. De werknemer heeft dan geen recht op doorbetaling van het loon, tenzij de voor de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt.
4. De werknemer dient ziekte onverwijld te melden aan zowel de werkgever als de inlener.
5. Het recht op loondoorbetaling voor het aanvullende deel is beperkt of uitgesloten in geval de ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan door schuld of toedoen van de werknemer, tenzij de bij of voor de inlener geldende arbeidsvoorwaardenregeling uitdrukkelijk anders bepaalt. Onder schuld of toedoen wordt niet begrepen ziekte of arbeidsongeschiktheid ten gevolge van reguliere sportbeoefening of anderszins feiten en omstandigheden die in het maatschappelijke verkeer geacht worden in de risicosfeer van de werkgever te liggen
6. Het recht op loondoorbetaling voor het aanvullende deel kan beperkt of uitgesloten worden in geval de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan re-integratie gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.

7. De Werknemer heeft geen aanspraak op de in dit artikel vermelde loondoorbetaling indien een van de situaties omschreven in 7:629 lid 3 BW van toepassing is.

Artikel 19 (Pensioen)

1. Werknemers van 21 jaar of ouder nemen deel aan de eigen Maqqie Payroll pensioenregeling via ASR, tenzij de werkgever aansluiting heeft bij een voor de inlener geldende verplicht gestelde pensioenregeling.
2. Toepassing van andere pensioenregelingen is te allen tijde gebaseerd op de feitelijke inlenersbeloning en zal vanaf verplichtstelling integraal voor de werkgever gelden. Is de werkgever gehouden een andere pensioenregeling toe te passen, dan zal de werkgever deze verplichting uitvoeren vanaf de verplichtstellingsdatum. De alsdan geldende regeling wordt integraal toegepast, inclusief een dienaangaande geldende werknemersbijdrage. Per de datum van verplichtstelling eindigt de tot dan toe geldende regeling volledig. De werknemer kan dus geen aanspraak maken op meerdere pensioenregelingen en/of meerdere aanvullende verzekeringen gelieerd aan diezelfde pensioenregelingen en doet daarvan bij voorbaat uitdrukkelijk afstand.
3. De werkgever is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremie in te houden op het loon van de werknemer, indien hij onder de werking van de eigen pensioenregeling van Maqqie valt of als dit geldt bij de voor de inlener geldende verplicht gestelde pensioenregeling waarbij werkgever aansluiting heeft gezocht.

Artikel 20 (Aanvullende arbeidsvoorwaarden)

1. Andere arbeidsvoorwaarden dan de in artikel 7 van deze arbeidsvoorwaardenregeling genoemde, maken uitsluitend deel uit van de arbeidsvoorwaarden en beloning als de werkgever deze in redelijkheid systeemtechnisch kan uitvoeren. Is dat niet mogelijk dan zal - indien en voor zover mogelijk - deze aanvullende arbeidsvoorwaarde op geld worden gewaardeerd vanuit de voor inlener geldende bijdrage inclusief bijbehorende kosten. De werkgever kan daardoor een zoveel mogelijk gelijkwaardige beloning voor de werknemer realiseren. De bijdrage wordt gespecificeerd per component en de specificatie wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.
2. Is een aanvullende arbeidsvoorwaarde systeemtechnisch niet realiseerbaar noch waardeerbaar op geld, dan is de werkgever niet gehouden deze arbeidsvoorwaarde toe te passen.

Artikel 21 (Scholing)

1. De werkgever en de inlener hebben een gezamenlijke inspanningsverplichting wat betreft de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Dit betreft bijvoorbeeld het faciliteren van scholingsmogelijkheden.
2. Onder scholing wordt verstaan iedere gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de werknemer verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen loon (anders dan tegen een

vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.

3. Iedere aantoonbare, kwantificeerbare en gestructureerde scholing die leidt tot bredere inzetbaarheid van de werknemer al dan niet binnen de onderneming van inlener dan wel wordt aangeboden en verricht ter transitie naar een andere werkgever, strekt in mindering op de eventueel door werkgever te betalen transitievergoeding.

Artikel 22 (Gelijkheid)

De werkgever wijst discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af.

Zo... weet
je dat ook
weer, toch
nog **vragen?**