

Algemene voorwaarden

Voor werkgevers

Versie 2025.02 (geldig vanaf 01-04-2025)



Inhoud

Hoofdstuk

Pagina

Welkom bij MAQQIE!	6
Algemeen	6
Bijzonderheden Flex Payroll	7
Werving en selectie, non-exclusiviteit	7
Uitzending en detachering	7
Bijzonderheden voor zowel Flex Payroll als Classic Payroll	9
De duur van de opdracht	10
Tarieven, krediettoeslag en depot	10
Betaling en facturering	11
Hoofdstuk I: Inleidende bepalingen	11
Artikel 1 (Werkingssfeer)	11
Artikel 2 (Definities)	12
Hoofdstuk II: Opdracht	14
Artikel 3 (Aangaan, duur en einde opdracht)	14
Artikel 4 (Nakoming opdracht)	17
Hoofdstuk III: Werving en selectie	17
Artikel 5 (Werving, selectie en allocatie van kandidaten)	17
Hoofdstuk IV: De terbeschikkingstelling van medewerkers	18
Artikel 6 (Terbeschikkingstelling)	18



Hoofdstuk

Pagina

Artikel 7a (Vervanging en beschikbaarheid Flex Payroll)	19
Artikel 7b (Vervanging en beschikbaarheid Classic Payroll)	19
Artikel 8 (Arbeidsduur en werktijden medewerkers)	19
Artikel 9 (Functie en beloning medewerkers)	21
Artikel 10 (Goede uitoefening van leiding en toezicht...)	22
Artikel 11 (Arbeidsomstandigheden medewerkers)	24
Artikel 12 (Tarieven terbeschikkingstelling medewerkers)	25
Artikel 13 (Urenregistratie)	28
Artikel 14 (Indienstneming medewerker door...)	28
Artikel 15 (Verplichtingen met betrekking tot de Wet...)	29
Hoofdstuk V: Algemene bepalingen	27
Artikel 16 (Verloning aandeelhouders, zelfstandigen)	27
Artikel 17 (Inlooprisico ziekte)	27
Artikel 18 (Verplichtingen opdrachtgever bij ziekte)	28
Artikel 19 (Facturatie en betaling)	29
Artikel 20 (Depot en krediettoeslag)	30
Artikel 21 (Aansprakelijkheid van MAQQIE)	30
Artikel 22 (Verzekering)	31



Hoofdstuk

Pagina

Artikel 23 (Intellectuele eigendom)	31
Artikel 24 (Geheimhouding)	32
Artikel 25 (Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever)	32
Artikel 26 (Voorkoming van discriminatie)	32
Artikel 27 (Medezeggenschap)	33
Artikel 28 (Privacy)	33
Artikel 29 (Economische Sancties)	34
Artikel 30 (Toepasselijk recht en forumkeuze)	34
Artikel 31 (Slotbepaling)	34
Bijlage 1 : Maqqie Arbeidsvoorwaardenregeling	35
Werkings sfeer	35
Artikel 1 (Verhouding tussen werknemer, inlener en...	35
Artikel 2 (Arbeidsverleden)	35
Artikel 3 (De payrollovereenkomst)	36
Artikel 4 (Rechtspositie payrollwerknemer)	36
Artikel 5 (De AOW-gerechtigde werknemer)	37
Artikel 6 (Einde payrollovereenkomst)	37
Artikel 7 (Functie-indeling en beloning)	38



Hoofdstuk

Pagina

Artikel 8 (Arbeids- en rusttijden)	39
Artikel 9 (Tijdverantwoording)	39
Artikel 10 (Loonopgave)	39
Artikel 11 (Vakantiedagen en vakantiebijslag)	40
Artikel 12 (Bijzonder verlof en kort verzuim)	40
Artikel 13 (Feestdagen)	40
Artikel 14 (De oproepovereenkomst)	40
Artikel 15 (De jaarurennorm)	41
Artikel 16 (Plus- en minuren)	41
Artikel 17 (Goed werknemerschap)	41
Artikel 18 (Ziekte en arbeidsongeschiktheid)	42
Artikel 19 (Pensioen)	43
Artikel 20 (Aanvullende arbeidsvoorwaarden)	43
Artikel 21 (Scholing)	43
Artikel 22 (Gelijkheid)	44



Welkom bij MAQQIE!

Algemeen

De algemene voorwaarden van MAQQIE zijn van toepassing op het gebruik van de MAQQIE App en daarmee samenhangende dienstverlening, tenzij anders is overeengekomen of bevestigd. In aanvulling op onderhavige voorwaarden zijn bij onze Flex Payroll dienstverlening de algemene voorwaarden van de NBBU van toepassing. Bij strijdigheid tussen de algemene voorwaarden van MAQQIE en de voorwaarden van de NBBU prevaleren de voorwaarden van MAQQIE. In aanvulling op deze voorwaarden is bij onze Classic Payroll dienstverlening de Maqqie Arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing.

Tussen jou dan wel jouw bedrijf en MAQQIE bestaat een (overeenkomst van) opdracht, waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn. De belangrijkste onderwerpen uit de algemene voorwaarden worden hierna kort toegelicht. Allereerst biedt Maqqie 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 uit de NBBU cao 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.

Bijzonderheden Flex Payroll

Werving en selectie, non-exclusiviteit

De MAQQIE App brengt vraag en aanbod bij elkaar. Jij kunt je vacatures plaatsen, de slimme zoek en match algoritmes van MAQQIE stellen jou de geschikte kandidaten voor, waar je vervolgens een samenwerking mee kunt aangaan. Je bent daarbij vrij om betreffende kandidaat via de MAQQIE App in te zetten (op uitzendbasis) of zelf in dienst te nemen. Ook wanneer jij kandidaten aanmeldt of aanlevert via de MAQQIE App zullen we je altijd nog een paar suggesties doen van vergelijkbare kandidaten.

In tegenstelling tot veel traditionele uitzendbureaus kent MAQQIE geen minimale termijn voordat je een ingeleende medewerker zelf in dienst mag nemen, dat mag zelfs al direct na de match. Je mist dan echter wel het gemak en de flexibiliteit van de MAQQIE App en draagt zelf de werkgeversrisico's.

De medewerkers staan jou niet exclusief ter beschikking, dat houdt in dat zij via de MAQQIE App ook beschikbaar kunnen zijn voor andere bedrijven. Gedurende de terbeschikkingstelling heb je echter de gelegenheid de medewerkers uit te sluiten van de zoekresultaten van andere opdrachtgevers (bedrijven). Als dit echter de voorkeur heeft, past een Classic Payroll contract wellicht beter bij jouw organisatie.

Uitzending en detachering

Driehoeksverhouding

De inhoud van deze algemene voorwaarden is grotendeels terug te voeren op het bijzondere karakter van de uitzendverhouding, die bijvoorbeeld wezenlijk verschilt van het leveren van goederen of het aannemen van werk. Bij de uitzendverhouding zijn drie partijen betrokken: de opdrachtgever, de medewerker en de uitzendonderneming. Voor een goed begrip van de verhouding tussen alle betrokken partijen en het hoe en waarom van deze algemene voorwaarden is het volgende van belang.

Tussen de medewerker en MAQQIE bestaat een uitzendovereenkomst. Dit is een bijzondere arbeidsovereenkomst, waarbij de medewerker door MAQQIE aan jou ter beschikking wordt gesteld om onder jouw leiding en toezicht werkzaamheden te gaan verrichten. De medewerker is dus formeel in dienst van MAQQIE. De rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de medewerker zijn geregeld in de NBBU CAO voor Uitzendkrachten.

Tussen jou dan wel jouw bedrijf en MAQQIE bestaat een (overeenkomst van) opdracht, op basis waarvan een medewerker ter beschikking wordt gesteld. Tussen de medewerker en jou als opdrachtgever bestaat geen (arbeids)overeenkomst. De medewerker is echter wel feitelijk bij jou als opdrachtgever werkzaam. Jij bent dan ook verantwoordelijk voor de leiding over en het toezicht op de werkzaamheden die door de medewerker verricht worden.

Samenwerkingsvormen

Bij het aangaan van een samenwerking met een medewerker heb je de keuze uit een aantal samenwerkings- of contractvormen. In overleg met de medewerker kan een samenwerkingsvorm gekozen worden welke het beste in de gegeven situatie past. De keuze mogelijkheid kan beperkt zijn door de historie van de medewerker bij MAQQIE dan wel jouw bedrijf. MAQQIE kent de volgende samenwerkings- of contractvormen:

- **SUPERFLEX**

Deze samenwerkingsvorm kenmerkt zich door het maximaal flexibele karakter. Juridisch gezien kwalificeert de arbeidsovereenkomst tussen MAQQIE en de medewerker als een uitzendovereenkomst fase A (1,2) met uitzendbeding. Dit uitzendbeding houdt in dat de uitzendovereenkomst eindigt wanneer jij of de medewerker de uitzending beëindigt. Je kan de uitzending niet beëindigen wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid bij de medewerker. Wanneer de medewerker in fase A2 valt (vanaf de 26^e gewerkte week) geldt een kennisgevingstermijn van 10 dagen. De overeenkomst kent altijd een overeengekomen aantal uren per 4-weken periode. Het minimum bedraagt 4 uur per 4-weken periode.

- **FLEX**

Deze samenwerkingsvorm kenmerkt zich ook door het flexibele karakter. In tegenstelling tot de Superflex samenwerkingsvorm is deze overeenkomst niet tussentijds opzegbaar. Juridisch gezien kwalificeert de arbeidsovereenkomst tussen MAQQIE en de medewerker als een uitzendovereenkomst fase A (1,2) zonder uitzendbeding. Ook deze overeenkomst kent altijd een overeengekomen aantal uren per 4-weken periode. Het minimum bedraagt 8 uur per 4-weken periode. Bij ziekmelding geldt dat de medewerker recht heeft op loondoorbetaling gedurende de resterende looptijd van de uitzendovereenkomst. Daarna is er het recht op een ziektewetuitkering van 70% van het uitkeringsdagloon. Het verlof en verzuimrisico gedurende de looptijd van de overeenkomst is naar keuze van opdrachtgever wel of niet inbegrepen in het tarief.

- **FLEX & ZEKER**

Wanneer partijen voor bepaalde tijd meer zekerheid willen is deze samenwerkingsvorm een uitkomst. Juridisch gezien kwalificeert de arbeidsovereenkomst tussen MAQQIE en de medewerker als een uitzendovereenkomst fase B (3). De minimale looptijd bedraagt 6 maanden en is maximaal 1 jaar. In deze fase kunnen maximaal 6 overeenkomsten met elkaar aangegaan worden binnen een periode van 3 jaar. De samenwerking is tussentijds opzegbaar door partijen met inachtneming van de in artikel 3 lid 3 vermelde termijnen. De overeenkomst kent altijd een overeengekomen aantal uren per 4-weken periode. Het minimum bedraagt 8 uur per 4-weken periode. Bij ziekmelding geldt dat de medewerker recht heeft op loondoorbetaling gedurende de resterende looptijd van de

uitzendovereenkomst. Daarna is er het recht op een ziektewetuitkering van 70% van het uitkeringsdagloon. Het verlof en verzuimrisico gedurende de looptijd van de overeenkomst is naar keuze van opdrachtgever wel of niet inbegrepen in het tarief.

- **VAST & ZEKER**

Wanneer de historie van de medewerker zodanig is dat er geen mogelijkheden resteren in eerder genoemde contractvormen, of partijen wensen zekerheid voor de lange termijn, dat is de Vast & Zeker overeenkomst een oplossing. Juridisch gezien kwalificeert de arbeidsovereenkomst tussen MAQQIE en de medewerker als een uitzendovereenkomst fase C (4). Dat houdt voor de medewerker in: voor onbepaalde tijd, maar wel tussentijds opzegbaar. De tussen MAQQIE en jou als opdrachtgever overeen te komen looptijd bedraagt minimaal 1 jaar. Na deze looptijd is de samenwerking tussentijds te beëindigen met in achtname van de in artikel 3 lid 3 vermelde termijnen. De overeenkomst kent altijd een overeengekomen aantal uren per 4-weken periode. Het minimum bedraagt 8 uur per 4-weken periode. Bij ziekmelding geldt dat de medewerker recht heeft op loondoorbetaling. Het verlof en verzuimrisico gedurende de looptijd van de overeenkomst is naar keuze van opdrachtgever wel of niet inbegrepen in het tarief.

Bijzonderheden voor zowel Flex Payroll als Classic Payroll

Uitoefening van leiding en toezicht/aansprakelijkheid

Iedere uitzend- of payrollonderneming is voor een aantal (wettelijke) verplichtingen, die voortvloeien uit de formele werkgeversrol, afhankelijk van de opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan de beëindiging van de opdracht 'op verzoek van de opdrachtgever', het naleven van de regels omtrent arbeidstijden, het verstrekken van informatie over de functie, het loongebouw en het verstrekken van een zogenoemd Arbodocument aan de medewerker. MAQQIE moet erop kunnen rekenen dat jij medewerking verleent aan het verstrekken van juiste en volledige informatie.

VAST & ZEKER

Zoals hiervoor vermeld liggen leiding over en toezicht op de (uitvoering van de) werkzaamheden door de medewerker bij jou als opdrachtgever. MAQQIE heeft geen invloed op de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden verricht. Jij bent dan ook verantwoordelijk voor het werk en de werkomstandigheden. Jij wordt geacht een medewerker van MAQQIE net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als jouw eigen werknemers. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld dat de opdrachtgever wordt beschouwd als de werkgever van de aan hem ter beschikking gestelde medewerkers. In het verlengde van deze verantwoordelijkheid is de opdrachtgever ook aansprakelijk als zich schade voordoet. Wij adviseren je dan ook je verzekeringspolis hierop na te zien en zo nodig aan te passen.

De duur van de opdracht

De duur van de opdracht wordt door jou met de medewerker overeengekomen en is afhankelijk van de gekozen samenwerkingsvorm. Op basis van de van beide partijen ontvangen informatie bepaald MAQQIE de minimale en maximale contractduur.

In alle gevallen geldt dat de opdracht kan worden beëindigd als een van de partijen zich toerekenbaar niet aan de afspraken houdt of in betalingsonmacht verkeert (bijvoorbeeld in geval van faillissement). Ook eindigt de opdracht als er een einde komt aan de arbeidsrelatie tussen MAQQIE en de medewerker, bijvoorbeeld omdat de medewerker elders een baan vindt.

Tarieven, krediettoeslag en depot

Het door jou te betalen tarief bevat de kosten van de uitzend- of payrollarbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies etc.) en een marge. In het geval van uitzenden (Maqqie Flex Payroll), worden de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker vastgesteld met inachtneming van de NBBU CAO voor Uitzendkrachten. Op grond van de NBBU CAO heeft iedere medewerker – in beginsel – recht op dezelfde beloning (beperkt tot: salaris, loonsverhogingen, evt. ATV, toeslagen en kostenvergoedingen, eenmalige- en periodieke uitkeringen) als de eigen werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen.

In het geval van payroll (Maqqie Classic Payroll) worden de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden gebaseerd op de arbeidvoorwaarden zoals deze gelden of hebben te gelden bij de opdrachtgever voor de eigen werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen. Bij afwezigheid daarvan, geldt wat in de sector gebruikelijk is. Als er een CAO van toepassing is, wordt deze als uitgangspunt gebruikt.

De in het tarief begrepen marge is te beperkt om het debiteurenrisico mee te kunnen compenseren. Daarom wordt het overeengekomen tarief op de factuur verhoogd met een krediettoeslag op basis van de actuele kredietscore van jouw bedrijf. Als alternatief voor de krediettoeslag kan er voor een depotstorting gekozen worden. De hoogte van dit depot is gebaseerd op eerdergenoemde kredietscore, de omvang van de samenwerking (max. aantal uren per week) en het overeengekomen tarief.

Om de juiste beloning te kunnen vaststellen, is MAQQIE afhankelijk van de door jou verstrekte informatie over de functie, de toepasselijke beloningsregeling en eventuele loonsverhogingen. Op grond van die informatie wordt ook het tarief vastgesteld of gewijzigd.

Aangezien de (verwachte) kosten van de werknemers ook tijdens een opdracht kunnen stijgen als gevolg van – bijvoorbeeld – (periodieke of algemene) loonsverhogingen, CAO wijzigingen, wijzigingen in premies of een stijging van de door MAQQIE te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing,

ziekteverzuim en dergelijke, is MAQQIE gerechtigd om tijdens de opdracht tariefwijzigingen als gevolg van dergelijke kostprijsstijgingen door te voeren.

De tarieven kunnen jaarlijks geïndexeerd worden in verband met een (verwachte) toename van de algemene kosten van de bedrijfsvoering. Dit doen wij op basis van de CBS index CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI '93 70-74).

Indien bepaalde kostenvergoedingen in rekening worden gebracht, stijgen deze alleen indien de betreffende kostenvergoeding daadwerkelijk toeneemt.

Betaling en facturering

De verloning en facturering gebeurt aan de hand van de urenregistratie. De uren en onkosten worden naar keuze door jou of door de medewerkers geregistreerd in de MAQQIE App. Wanneer de registratie door de medewerker plaats vindt worden ze aan jou ter goedkeuring aangeboden. Het indienen van uren door medewerkers dient voor maandag 10.00 uur plaats te vinden voor de uren van voorafgaande week. Jij als bedrijf hebt tot dinsdag 10.00 uur de gelegenheid de door medewerker ingediende uren goed te keuren of te corrigeren. Tot woensdag 10.00 uur heb jij als bedrijf nog de gelegenheid registraties te doen voor de voorafgaande week. Wanneer je dit niet tijdig doet worden de door medewerkers ingediende uren automatisch door MAQQIE beschouwd als goedgekeurd. De medewerker heeft tot woensdag 10.00 uur de gelegenheid een correctievoorstel te accepteren of af te wijzen. Indien en voor zover een correctie van ingediende uren door de medewerker wordt afgewezen, worden de uren vastgesteld en verwerkt conform de opgave van de medewerker.

Om de kosten van de voorfinanciering in de hand te houden, kent MAQQIE een standaard betalingstermijn van 8 dagen. Betaling vindt plaats middels een automatische incasso. Voor wat betreft het G-rekening deel van de factuur word je in de gelegenheid gesteld dit deel voor het verstrijken van de op de factuur vermelde incassodatum handmatig te voldoen waarna het resterende bedrag wordt geïncasseerd.

Hoofdstuk I: Inleidende bepalingen

Artikel 1 (Werkingsfeer)

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overige overeenkomsten tussen MAQQIE en de opdrachtgever betreffende diensten van MAQQIE, een en ander voor zover deze voorwaarden naar hun aard en inhoud toepasbaar zijn op de betreffende

dienst. Deze algemene voorwaarden kennen algemene bepalingen en bepalingen die alleen betrekking hebben op een specifieke dienst. Voor zover een (deel van een) specifieke bepaling strijdig is met een algemene bepaling, gaat (dat deel van) die specifieke bepaling voor op de algemene bepaling.

2. Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de opdrachtgever zijn niet van toepassing en worden door MAQQIE uitdrukkelijk van de hand gewezen.
3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk door MAQQIE bevestigd of schriftelijk met MAQQIE overeengekomen. Dergelijke afwijkende afspraken gelden uitsluitend voor de opdracht(en) of overige overeenkomst(en), waarop zij van toepassing zijn verklaard.
4. MAQQIE is gerechtigd deze Algemene Voorwaarden ten alle tijden eenzijdig te wijzigen of aan te vullen. MAQQIE zal de gewijzigde voorwaarden ter hand stellen aan opdrachtgever, waarna opdrachtgever 14 dagen de tijd heeft om bezwaar te maken tegen de gewijzigde voorwaarden. Indien opdrachtgever niet tijdig bezwaar heeft gemaakt zullen de gewijzigde voorwaarden in de plaats komen van voorgaande versies welke van toepassing zijn of waren op eerder gesloten overeenkomsten.

Artikel 2 (Definities)

- **aanbiedingen:** alle rechtshandelingen die gericht zijn op de totstandkoming van opdrachten of overige (raam)overeenkomsten;
- **arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en kandidaat of medewerker:** een arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht tussen de opdrachtgever en kandidaat of medewerker, dan wel:
 - een ambtelijke aanstelling van de kandidaat of medewerker bij de opdrachtgever;
 - de inhuur van de kandidaat of medewerker door de opdrachtgever via een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming);
 - een arbeidsverhouding tussen de kandidaat of medewerker met een door opdrachtgever aangewezen of met hem in een groep verbonden derde.

Een en ander ongeacht de aard van het door de kandidaat of medewerker te verrichten werk;

- **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 opdrachtgever, inclusief eventuele toekomstige aanpassingen van deze CAO.
- **dienst(en):** de dienstverlening van MAQQIE gericht op de terbeschikkingstelling van medewerkers, werving en selectie en de daarmee samenhangende dienstverlening;

- **economische sancties:** alle sanctionerende en/of economische maatregelen die voorkomen in wet- en regelgeving, verdragen en embargo's en andere besluiten van instanties die relevant zijn voor Nederland, waaronder de Europese Unie en de Verenigde Naties;
- **Gebruikers:** de gebruikers van de MAQQIE App, waaronder bedrijven, opdrachtgever, natuurlijke- en/of rechtspersonen, medewerkers, met of zonder (arbeids)overeenkomst of opdrachtbevestiging;
- **ICT-middelen:** door MAQQIE bij de dienstverlening gebruikte technologische hulpmiddelen waaronder de MAQQIE App waartoe de opdrachtgever in het kader van de diensten direct of indirect toegang wordt gegeven, zoals (interactieve) websites, internetportal(s), computersystemen en servers, tijdregistratiesystemen, software, koppelingen (application interfaces), applicaties (apps) en e-mail;
- **inlenersbeloning:** de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de NBBU CAO. Deze geldt alleen bij Maqqie Flex Payroll;
- **internetportal:** de niet openbare (gedeelten van de) websites van MAQQIE waaronder ook de MAQQIE App, voor zover toegankelijk voor opdrachtgevers in het kader van (de uitvoering van) een of meerdere diensten;
- **kandidaat:** iedere natuurlijke persoon die door MAQQIE of de MAQQIE App aan de opdrachtgever is voorgesteld, althans met wie de opdrachtgever via MAQQIE in contact is gekomen met het oog op ófwel het aangaan van een arbeidsverhouding met die kandidaat ófwel de terbeschikkingstelling van die persoon aan de opdrachtgever of een door deze met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde;
- **MAQQIE:** MAQQIE B.V., MAQQIE Vaster B.V., MAQQIE Vast B.V., MAQQIE Payroll B.V., MAQQIE Holding B.V., Maqqie Oost-Nederland B.V., Maqqie Noord B.V. alsmede elke andere dochtermaatschappij van MAQQIE Holding B.V., die op vergelijkbare wijze als de voornoemde dochtermaatschappijen ter beschikking stelt en geen andere soortgelijke voorwaarden met haar medewerkers overeenkomt;
- **MAQQIE App:** de webapp omgeving van MAQQIE, bereikbaar via <https://maqqie.app>
- **MAQQER(S):** de kandidaat en/of medewerker;
- **medewerker:** iedere natuurlijke persoon, die door MAQQIE ter beschikking wordt gesteld aan één of meerdere opdrachtgevers, teneinde op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW of payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW - werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van die opdrachtgever(s) of een door hem c.q. hen met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde. Omwille van de leesbaarheid wordt in deze voorwaarden telkens geschreven: 'medewerker', 'hij' en 'hem'. Hiermee wordt ook de 'medewerkster', 'zij' en 'haar' bedoeld alsmede de meervoudsvormen;
- **opdracht:** de overeenkomst tussen de opdrachtgever en MAQQIE op grond waarvan een of meerdere dienst(en) door MAQQIE worden verricht. De opdracht tot terbeschikkingstelling betreft (telkens) een enkele medewerker;

- **opdrachtgever:** iedere natuurlijke- of rechtspersoon met wie MAQQIE een opdracht of overige overeenkomst aangaat dan wel aan wie MAQQIE een aanbieding doet dan wel die gebruik maakt van samenhangende dienstverlening, betaald of onbetaald;
- **samenhangende dienstverlening:** (overige) diensten en/of dienstverlening die ondersteunend is aan of samenhangt met de dienstverlening van MAQQIE op het gebied van de terbeschikkingstelling van medewerkers en/of werving en selectie van kandidaten, planning en - doorgaans in combinatie met voornoemde diensten wordt uitgevoerd waaronder begrepen het beschikbaar stellen van de MAQQIE App.
- **sanctielijsten:** overzichten van bedrijven, instellingen en personen die het onderwerp zijn van economische sancties.
- **schriftelijk:** op schrift gesteld of door middel van (een) elektronische bericht(en), bijvoorbeeld via e-mail of de internetportals, uitgewisseld;
- **tarief:** het door de opdrachtgever aan MAQQIE verschuldigde tarief voor de op grond van de opdracht verrichte of te verrichten dienst, exclusief BTW;
- **terbeschikkingstelling van medewerkers:** het ter beschikking stellen van medewerkers om krachtens een opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de opdrachtgever of een door deze met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde;
- **uitzendbeding:** de schriftelijke bepaling in de uitzendovereenkomst met de medewerker en/of in de CAO, inhoudende dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de medewerker door MAQQIE aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW). Het uitzendbeding is alleen geldig binnen fase 1-2 (fase A) bij Maqqie Flex Payroll;
- **vertrouwelijke informatie:** als zodanig door de verstreckende partij aangemerkte informatie en informatie waarvan de ontvanger wist of redelijkerwijs had behoren te weten dat deze van vertrouwelijke aard is;
- **week:** de kalenderweek die begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- **werving en selectie:** het werven en/of selecteren van een of meerdere kandidaten.

Hoofdstuk II: Opdracht

Artikel 3 (Aangaan, duur en einde opdracht)

1. De opdracht of overige overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan of door MAQQIE schriftelijk bevestigd.
2. De opdracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd zijnde een vaste periode en eindigt door het verstrijken van deze periode.

3. Tussentijdse opzegging van de opdracht is in veel gevallen mogelijk en dient te gebeuren via de MAQQIE App met inachtneming van de volgende termijnen. Opzegging dient te geschieden tegen het einde van de maand.

a. Flex Payroll Superflex: overeenkomst waarbij de medewerker werkzaam is in fase A (1, 2) en waarbij het uitzendbeding van toepassing is:

i. Fase A (1): dagelijks (0 dagen)

ii. Fase A (2): 10 dagen

b. Flex Payroll Flex: overeenkomst waarbij de medewerker werkzaam is in fase A (1, 2) en waarbij het uitzendbeding niet van toepassing is: tussentijdse opzegging niet mogelijk.

c. Flex Payroll Flex & Zeker: overeenkomst waarbij de medewerker voor bepaalde tijd werkzaam is in fase B (3). De opzegtermijn is afhankelijk van de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst met de medewerker.

Meer dan 9 maanden resterend	4 maanden
Nog 7 tot 9 maanden resterend	3 maanden
Nog 4 tot 6 maanden resterend	2 maanden
Tot en met 3 maanden resterend	1 maand

d. Flex Payroll Vast & Zeker: overeenkomst waarbij de medewerker voor onbepaalde tijd werkzaam is in fase C (4). De opzegtermijn bedraagt in dit geval 5 maanden. Indien de medewerker bij indiensttreding bij Maqqie direct een arbeidsovereenkomst in fase C krijgt, gaat deze opzegtermijn pas lopen na afloop van 1 jaar na de start van de arbeidsovereenkomst.

e. Classic Payroll Bepaalde Tijd: overeenkomst in de ketenregeling waarbij de medewerker voor bepaalde tijd werkzaam is. De opzegtermijn is afhankelijk van de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst met de medewerker.

Meer dan 9 maanden resterend	4 maanden
Nog 7 tot 9 maanden resterend	3 maanden
Nog 4 tot 6 maanden resterend	2 maanden
Tot en met 3 maanden resterend	1 maand

f. Classic Payroll Onbepaalde Tijd: overeenkomst in de ketenregeling waarbij de medewerker voor onbepaalde tijd werkzaam is: 5 maanden. Indien de medewerker bij indiensttreding bij Maqqie direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, gaat deze opzegtermijn pas lopen na afloop van 1 jaar na de start van de arbeidsovereenkomst.

4. Van de opzegtermijnen onder c., d., e. en f. van het vorige lid kan worden afgeweken indien de arbeidsovereenkomst tussen MAQQIE en de medewerker

op een eerder moment met wederzijds goedvinden kan worden beëindigd. De opdracht komt in dat geval te eindigen op het moment dat de arbeidsovereenkomst met de medewerker eindigt.

5. Tussentijdse opzegging is alleen mogelijk voor de plaatsingen van kennismigranten, indien de arbeidsovereenkomst tussen MAQQIE en de medewerker op een eerder moment met wederzijds goedvinden kan worden beëindigd. De opdracht komt in dat geval te eindigen op het moment dat de arbeidsovereenkomst met de kennismigrant eindigt.
6. Tussentijdse opzegging is in het geval van arbeidsongeschiktheid van de medewerker niet mogelijk.
7. Bij tussentijdse opzegging van contracten biedt opdrachtgever voor haar rekening aan medewerker de mogelijkheid om gedurende de resterende looptijd van de plaatsing 4 uur per week te benutten voor sollicitaties.
8. Elke opdracht kan onmiddellijk, zonder enige opzegtermijn, door de andere partij worden opgezegd, indien:
 - a. de andere partij in verzuim is en de tekortkoming van de andere partij de opzegging rechtvaardigt;
 - b. de andere partij geliquideerd is;
 - c. de andere partij in staat van faillissement is verklaard of hiertoe een verzoek is gedaan; of
 - d. de andere partij in surseance van betaling verkeert of surseance van betaling heeft aangevraagd.

De partij die op grond van dit artikel opzegt is niet schadeplichtig jegens de andere partij in verband met deze opzegging. Alle vorderingen van MAQQIE worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar. Bovendien behoudt MAQQIE zich in zo'n geval het recht voor om alle kosten die in redelijkheid moeten worden gemaakt om de terbeschikkingstelling van de medewerker met in achtneming van de wettelijke termijnen te kunnen beëindigen, door te belasten aan de opdrachtgever.

9. Bepalingen die naar hun aard bedoeld zijn om na het einde van de opdracht voort te duren, zoals de bepalingen met betrekking tot betaling, aansprakelijkheid, intellectuele eigendom, geheimhouding, privacy en toepasselijk recht blijven na het einde van de opdracht van kracht.
10. MAQQIE behoudt zich het recht voor om na inschrijving van een opdrachtgever aanvullende eisen te stellen aan de uitvoering van de opdracht, zoals een borgstelling, vooruitbetaling, aangepaste betaaltermijnen of eenzijdig af te zien van een samenwerking in voorkomende gevallen dat er gerede twijfel is dat een opdrachtgever volledig aan de betalingsverplichtingen kan of zal voldoen en/of het kredietrisico door MAQQIE niet (voldoende) verzekerd kan worden. Dit is ter beoordeling van MAQQIE. MAQQIE maakt hiervoor een afweging onder meer op basis van kredietwaardigheidsrapporten.

Artikel 4 (Nakoming opdracht)

1. MAQQIE is gehouden zich in te spannen om de opdracht en/of overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving. Indien en voor zover MAQQIE deze verplichting niet nakomt, is MAQQIE gehouden tot vergoeding van de daaruit rechtstreeks voortvloeiende schade van de opdrachtgever, mits de opdrachtgever zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk drie maanden na het ontstaan of bekend worden van die schade een schriftelijke klacht ter zake indient bij MAQQIE en daarbij aantoont dat de schade het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van MAQQIE.
2. De opdrachtgever verstrekt aan MAQQIE alle benodigde informatie en verleent aan MAQQIE alle redelijkerwijs te verlangen medewerking om MAQQIE in staat te stellen de opdracht en/of de overige overeenkomst naar behoren uit te voeren, met inachtneming van de eisen van goed vakmanschap en de toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Door MAQQIE in het kader van de diensten - anders dan in een opdracht (-bevestiging), overige overeenkomst of factuur - verstrekte informatie, zoals informatieve presentaties, rapportages, suggesties en tips, zijn uitsluitend ter informatie van de opdrachtgever bedoeld. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend anders dan bij deze voorwaarden bepaald.

Hoofdstuk III: Werving en selectie

Artikel 5 (Werving, selectie en allocatie van kandidaten)

1. De MAQQIE App stelt uit eigen beweging, zonder een daartoe strekkende opdracht of verzoek van de opdrachtgever, potentieel geschikte kandidaten voor aan de opdrachtgever met het oog op (mogelijke) vacatures.
2. MAQQIE is gerechtigd bij de werving van kandidaten voor opdrachtgever kosteloos gebruik te maken van de handelsnaam en het logo/merk van de opdrachtgever.
3. MAQQIE bepaalt aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte informatie en de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden van de kandidaten, welke kandidaten zij middels de MAQQIE App aan de opdrachtgever voorstelt.
4. Wanneer de opdrachtgever zelf kandidaten aanlevert of aanmeldt via de MAQQIE App met de intentie deze via MAQQIE aan haar ter beschikking te

- stellen zal MAQQIE hieraan voorafgaand het profiel van de kandidaat matchen met de opdrachtgever en één of meerdere alternatieven voorstellen.
5. De opdrachtgever is vrij de voorgestelde kandida(a)t(en) af te wijzen. De keuze welke kandidaat ter beschikking kan worden gesteld, wordt gemaakt door de opdrachtgever.
 6. MAQQIE schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien MAQQIE om welke reden dan ook niet of niet tijdig een kandidaat kan aanbieden.
 7. MAQQIE is gerechtigd kandidaten voor te stellen en ter beschikking te stellen aan andere opdrachtgevers, via zoekresultaten in de MAQQIE App of anderszins, ook gedurende de terbeschikkingstelling bij opdrachtgever.
 8. MAQQIE is niet aansprakelijk, indien een door haar voorgestelde kandidaat:
 - a. om welke reden dan ook niet als uitzendkracht ter beschikking kan worden gesteld aan de opdrachtgever; of
 - b. geen arbeidsverhouding met de opdrachtgever wenst aan te gaan of een aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) weer beëindigt.
 9. MAQQIE is niet aansprakelijk voor schade in verband met het inzetten van kandidaten en medewerkers die niet blijken te voldoen aan de door de opdrachtgever gestelde eisen en verwachtingen.

Hoofdstuk IV: De terbeschikkingstelling van medewerkers

Artikel 6 (Terbeschikkingstelling)

1. De terbeschikkingstelling vangt aan op het moment dat de medewerker met zijn werkzaamheden begint.
2. Het einde van de opdracht betekent het einde van de terbeschikkingstelling. Beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever houdt in het verzoek van de opdrachtgever aan MAQQIE om de lopende terbeschikkingstelling te beëindigen. Dit verzoek kan uitsluitend via de MAQQIE App gedaan worden door beëindiging van betreffende opdracht. De in artikel 3 vermelde opzegtermijnen zijn daarbij van toepassing.
3. Indien MAQQIE de opdracht op één van de gronden als bedoeld in artikel 3 lid 4 opzegt, ligt in de gedraging van de opdrachtgever, waarop de opzegging is gebaseerd, het verzoek van de opdrachtgever besloten om de terbeschikkingstelling te beëindigen. // Indien MAQQIE de opdracht opzegt op één van de gronden als bedoeld in artikel 3 lid 4, en de oorzaak hiervan te

wijten is aan een gedraging van de opdrachtgever, eindigt daarmee ook de terbeschikkingstelling van de medewerker.

4. De terbeschikkingstelling eindigt van rechtswege, indien en zodra MAQQIE de medewerker niet meer ter beschikking kan stellen, omdat de uitzend- of payrollovereenkomst tussen MAQQIE en de medewerker is geëindigd en deze overeenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. MAQQIE is niet gehouden ten behoeve van de opdrachtgever een nieuwe uitzend- of payrollovereenkomst aan te gaan.
5. MAQQIE zal zich inspannen de medewerker tijdig en overeenkomstig de opdracht(bevestiging) of overige overeenkomst ter beschikking te stellen. MAQQIE schiet niet toerekenbaar tekort jegens de opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade of kosten aan de opdrachtgever, indien MAQQIE de medewerker om welke reden dan ook niet, niet tijdig of niet langer ter beschikking kan stellen.

Artikel 7a (Vervanging en beschikbaarheid Flex Payroll)

1. MAQQIE kan een medewerker aan meerdere opdrachtgevers ter beschikking stellen.
2. MAQQIE is gerechtigd om gedurende de looptijd van de opdracht een vervangende medewerker aan te bieden, indien zij dit nodig acht met het oog op het bedrijfsbeleid of personeelsbeleid van MAQQIE, behoud van werkgelegenheid of naleving van geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder de CAO en de voor MAQQIE geldende ontslagregels. De opdrachtgever zal in beginsel medewerking verlenen, tenzij wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen in redelijkheid geen medewerking van de opdrachtgever kan worden verlangd.
3. Indien de medewerker wordt vervangen door een andere medewerker, zal de beloning van en het tarief voor de vervangende medewerker opnieuw worden vastgesteld.

Artikel 7b (Vervanging en beschikbaarheid Classic Payroll)

1. MAQQIE zal een medewerker in beginsel exclusief ter beschikking stellen aan de opdrachtgever. De medewerker is echter altijd in de gelegenheid om via de MAQQIE app zich aan te melden voor andere opdrachtgevers.

Artikel 8 (Arbeidsduur en werktijden medewerkers)

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 opdrachtgever ter zake gebruikelijke tijden en uren, tenzij anders is overeengekomen. De opdrachtgever staat er voor in

dat de arbeidsduur en de rust- en arbeidstijden van de medewerker voldoen aan de wettelijke vereisten, waaronder de specifieke regeling werktijden en rusttijden voor jongeren van 13 tot en met 17 jaar. De opdrachtgever ziet er op toe dat de medewerker de rechte toegestane arbeidstijden en de afgesproken arbeidsduur, behoudens incidenteel overwerk, niet overschrijdt.

2. Opdrachtgever zal de medewerker te werk stellen voor de volledige met MAQQIE overeengekomen arbeidsduur. Heeft de opdrachtgever tijdelijk geen of minder werk voor de medewerker of kan hij de medewerker niet te werk stellen, dan blijft hij voor de resterende duur van de opdracht onverkort het tarief verschuldigd over de afgesproken arbeidsduur of – bij gebreke van een duidelijke afspraak, dan wel wanneer er voorgaande 13 weken structureel meer is gewerkt dan overeengekomen – de gebruikelijke arbeidsduur, zijnde de gemiddelde arbeidsduur in de voorafgaande 13 weken.
3. Wanneer er structureel (13-weken gemiddelde) meer gewerkt is dan de overeengekomen arbeidsduur, de medewerker hierop aanspraak maakt én dit “rechtsvermoeden van arbeidsomvang” terecht blijkt te zijn, dan vervangt deze de met MAQQIE overeengekomen arbeidsduur, vanaf het ontstaan van deze aanspraak gedurende de resterende duur van de opdracht.
4. De vakantie en het verlof van de medewerker worden vastgesteld in overleg tussen de opdrachtgever en medewerker. Opdrachtgever zal de medewerker in staat stellen vakantie en verlof op te nemen met inachtneming van de wet, de CAO en de voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaardenregeling.
5. De opdrachtgever stelt de medewerker in de gelegenheid de aan hem in het kader van de wet en CAO aangeboden scholing te genieten. Indien de medewerker specifieke scholing dan wel werkinstructies behoeft voor de uitvoering van de opdracht of scholing volgt op verzoek van de opdrachtgever, zullen de uren die de medewerker aan deze scholing besteedt als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever. De voor overige scholing benodigde afwezigheidsperioden worden in goed overleg tussen opdrachtgever en medewerker vastgesteld.
6. De opdrachtgever stelt de medewerker in de gelegenheid het werk te onderbreken, indien en voor zover de medewerker hier aanspraak op kan maken ingevolge het in of krachtens de Arbeidstijdenwet en/of Arbeidsomstandighedenwet bepaalde, bijvoorbeeld om te kolven na bevalling. Indien de medewerker recht heeft op loon over de uren besteed aan dergelijke werkonderbrekingen, zullen deze uren als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
7. Opdrachtgever zal de medewerker bij het aangaan van de opdracht informeren omtrent eventuele bedrijfssluitingen, collectief verplichte vrije dagen en (bijzondere) feestdagen gedurende de looptijd van de opdracht.
8. Opdrachtgever is per oproep en periode van minder dan drie uur waarin medewerker arbeid heeft verricht, het tarief en eventuele toeslagen verschuldigd wat verschuldigd zou zijn over drie uur.
9. MAQQIE is gerechtigd eventuele boetes of andere sancties die voortkomen uit niet-naleving door de opdrachtgever van de wet- en regelgeving wat betreft

rust- en arbeidstijden en door een bevoegde instantie aan MAQQIE worden opgelegd, te verhalen op de opdrachtgever.

Artikel 9 (Functie en beloning medewerkers)

1. De beloning van de medewerker, daaronder mede begrepen eventuele toeslagen en kostenvergoedingen, wordt op basis van de door de opdrachtgever via de MAQQIE App verstrekte functieomschrijving en -eisen door MAQQIE vastgesteld met inachtneming van de toepasselijke CAO (bij Flex Payroll daaronder mede begrepen de bepalingen uit de NBBU CAO omtrent de inlenersbeloning en de beloningsregeling voor medewerkers werkzaam in de bouw), de toepasselijke wet- en regelgeving en de eventueel voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaardenregeling.
2. MAQQIE is op grond van de NBBU CAO verplicht voor elke uitzendmedewerker de inlenersbeloning toe te passen. MAQQIE is op grond van wetgeving verplicht voor iedere payrollmedewerker beloning en arbeidsvoorwaarden toe te passen die zoveel mogelijk gelijk zijn aan die van een werknemer met een gelijke functie die rechtstreeks in dienst is.
3. Uren, gedurende welke de medewerker in het kader van de opdracht bereikbaar en/of beschikbaar dient te zijn voor werkzaamheden en/of - anders dan in het kader van woon-/werkverkeer - dient te reizen, worden aan de medewerker vergoed op basis van de hiervoor bij de opdrachtgever geldende regelingen en aan de opdrachtgever doorberekend.
4. Teneinde MAQQIE in de gelegenheid te stellen de juiste beloning en het tarief vast te stellen, wordt opdrachtgever verzocht om middels de MAQQIE App tijdig, voor aanvang van de opdracht én voorts op eerste verzoek van MAQQIE alle benodigde informatie te verstrekken met betrekking tot het niveau van de door de medewerker uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling, salaris en kostenvergoedingen en de overige componenten van de inlenersbeloning of specifieke in CAO van opdrachtgever benoemde beloningsregelingen. De opdrachtgever stelt MAQQIE tijdig en in ieder geval direct bij het bekend worden, op de hoogte van wijzigingen in of aanvullingen op deze informatie, daaronder begrepen loonsverhogingen. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het bepaalde in de Wet aanpak schijnconstructies, op grond waarvan de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het juiste loon aan de medewerker.
5. Indien op enig moment blijkt dat de door MAQQIE van de opdrachtgever ontvangen informatie niet (volledig) juist is, niet tijdig is aangeleverd en/of niet volstaat voor de werkelijk van de door de medewerker uitgeoefende functie is opdrachtgever gehouden de opdracht onverwijld te beëindigen waarna de opdrachtgever de mogelijkheid heeft om na het via de MAQQIE App verstrekken van de juiste informatie een nieuwe opdracht aan te gaan.
6. Indien de beloning van de medewerker, de inlenersbeloning of waardering van arbeidsvoorwaarden en/of het tarief door een aan de opdrachtgever toe

te rekenen oorzaak te laag is/zijn vastgesteld, is MAQQIE gerechtigd ook achteraf – dus met terugwerkende kracht – de beloning van de medewerker, de inlenersbeloning of waardering van arbeidsvoorwaarden en/of het tarief op het juiste niveau te brengen. MAQQIE kan dan ook al hetgeen de opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en/of de (on)kosten die MAQQIE hierdoor heeft gemaakt, bij de opdrachtgever in rekening brengen.

7. MAQQIE draagt, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, zorg voor de verloning van de medewerker en de afdracht van verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever zal zonder toestemming van MAQQIE geen vergoedingen betalen of verstrekkingen doen aan de medewerker. Indien de opdrachtgever vergoedingen betaalt of verstrekkingen doet aan de medewerker, draagt de opdrachtgever zorg voor de afdracht van alle over die vergoedingen of verstrekkingen verschuldigde loonheffingen. De opdrachtgever vergoedt aan MAQQIE alle schade die deze lijdt als gevolg van het feit dat over die vergoedingen en verstrekkingen loonheffingen verschuldigd zijn en vrijwaart MAQQIE tegen aanspraken van de medewerker of derden, waaronder de Belastingdienst, ter zake.
8. Indien een dienst van een medewerker door de opdrachtgever niet tijdig en/of in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving is geannuleerd, is MAQQIE wettelijk verplicht het loon van de medewerker door te betalen over de uren die de medewerker gewerkt zou hebben als de annulering niet had plaats gevonden. MAQQIE is gerechtigd om de verschuldigde kosten, tarieven en (kosten)vergoedingen van deze loondoorbetaling in geval van annulering in strijd met wet- en regelgeving bij de opdrachtgever in rekening te brengen.
9. Indien er een geslaagd beroep op het rechtsvermoeden van een bepaalde arbeidsomvang wordt gedaan door de medewerker, is MAQQIE verplicht het loon van de medewerker door te betalen over de vastgestelde gemiddelde aantal uren. MAQQIE is gerechtigd om de verschuldigde kosten, tarieven en (kosten)vergoedingen van deze loondoorbetaling bij de opdrachtgever in rekening te brengen.
10. Als een oproepkracht een urenaanbod moet krijgen of een geslaagd beroep op het rechtsvermoeden van een bepaalde arbeidsomvang heeft gedaan, en de oproepkracht dit aanbod accepteert, dan wijzigt de arbeidsovereenkomst van een oproepovereenkomst naar een arbeidsovereenkomst met bepaalde uren, waarbij MAQQIE gerechtigd is om deze kosten (zijnde eventueel door te betalen uren) door te belasten aan de opdrachtgever.

Artikel 10 (Goede uitoefening van leiding en toezicht medewerkers)

1. De opdrachtgever zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van leiding en toezicht gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen personeel gehouden is.
2. De opdrachtgever is gehouden MAQQIE op eerste verzoek te informeren over het functioneren en welzijn van de medewerker(s). Omstandigheden die

mogelijk invloed hebben op de continuering van de terbeschikkingstelling, dienen zo spoedig mogelijk door de opdrachtgever aan MAQQIE gemeld te worden.

3. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de medewerker op zijn beurt aan een derde ter beschikking te stellen om onder leiding en toezicht van deze derde of een door deze aan te wijzen derde werkzaamheden te verrichten. Onder een derde wordt mede verstaan een (rechts)persoon, waarmee de opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.
4. Het is de opdrachtgever niet toegestaan de medewerker te werk te stellen in afwijking van het bij de opdracht, de voorwaarden en/of de overige overeenkomst bepaalde.
5. De opdrachtgever zal de medewerker niet te werk stellen buiten Nederland, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen en bevestigd door MAQQIE. Een zodanig afwijkende overeenkomst is alleen mogelijk voor bepaalde tijd en onder strikte leiding en toezicht van de opdrachtgever. Aanvullende voorwaarden kunnen door MAQQIE van toepassing worden verklaard. Als de medewerker werk verricht buiten Nederland zonder voorgaande overeenkomst met MAQQIE, volgt daar uit dat de opdrachtgever daarvoor alle verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid draagt.
6. Als er sprake is van tewerkstelling buiten Nederland, draagt de opdrachtgever verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid voor de afdracht van alle toepasselijke belastingen, heffingen en sociale verzekeringspremies in het werkland. De opdrachtgever is eveneens verantwoordelijk voor alle daarbij behorende administratieve handelingen en procedures en de kosten daarvan. MAQQIE draagt enkel belasting en premies af in Nederland.
7. De opdrachtgever kan in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden door de medewerker bedrijfsmiddelen aan de medewerker verstrekken. Het gebruik van deze bedrijfsmiddelen door de medewerker, in het bijzonder laptops, mobiele telefoons, smartphones of vervoersmiddelen, dient strikt beperkt te zijn tot de uitvoering van de werkzaamheden. Privé gebruik door de medewerker is uit fiscaal oogpunt niet toegestaan. In geval van het verstrekken van bedrijfsmiddelen door opdrachtgever aan de medewerker, zal de opdrachtgever zorgdragen voor een adequate verzekering van de bedrijfsmiddelen en de medewerker als gebruiker daarvan. MAQQIE is niet aansprakelijk voor schade die door de medewerker aan of met het bedrijfsmiddel is veroorzaakt dan wel voortvloeit uit een onjuist of bovenmatig gebruik van het bedrijfsmiddel.
8. De opdrachtgever zal aan de medewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden, is beschadigd of teniet gegaan.
9. MAQQIE is tegenover de opdrachtgever niet aansprakelijk voor schade aan de opdrachtgever, derden of de medewerker zelf, die voortvloeit uit handelen of nalaten van de medewerker, tenzij - en dan voor zover - die schade aantoonbaar het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van MAQQIE bij de selectie van de (aspirant-)medewerker.

10. De opdrachtgever vrijwaart MAQQIE tegen elke aanspraak van derden of de medewerker jegens MAQQIE als werkgever van de medewerker ter zake van de in de leden 6, 7, 8 en 9 van dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door MAQQIE gemaakte kosten.

Artikel 11 (Arbeidsomstandigheden medewerkers)

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever. De opdrachtgever verstrekt MAQQIE op grond van artikel 5 lid 5 Arbeidsomstandighedenwet via de MAQQIE App tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de risico's op de werkplek van de medewerker en van de risico beperkende maatregelen. De opdrachtgever is jegens de medewerker en MAQQIE verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.
2. Indien de medewerker schade lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever, zal de opdrachtgever MAQQIE hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen, een schriftelijke rapportage van het voorval opstellen en aan MAQQIE verstrekken. Indien wettelijk vereist zal de opdrachtgever bovendien de bevoegde instanties onverwijld van het voorval op de hoogte stellen. In de voornoemde rapportage wordt de toedracht van het voorval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre de schade het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van de schade.
3. De opdrachtgever zal aan de medewerker alle schade vergoeden die de medewerker lijdt bij de uitvoering van de werkzaamheden voor of deelname aan activiteiten van de opdrachtgever, indien en voor zover opdrachtgever en/of MAQQIE daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658, artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.
4. Indien de medewerker overlijdt, zal de opdrachtgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:108 Burgerlijk Wetboek dan wel de toepasselijke CAO de schade vergoeden aan de in dat artikel bedoelde personen.
5. De opdrachtgever vrijwaart MAQQIE tegen elke aanspraak van de medewerker of de in lid 4 bedoelde personen jegens MAQQIE als werkgever van de medewerker ter zake van dit in dit artikel bedoelde schade en vergoedt alle daarmee samenhangende en in redelijkheid door MAQQIE gemaakte kosten.

Artikel 12 (Tarieven terbeschikkingstelling medewerkers)

1. Het in de opdracht(bevestiging) vermelde tarief is het tarief over de normale uren, te weten de uren die tegen 100% van het geldende salaris worden uitbetaald. Indien de medewerker recht heeft op een toeslag op dit salaris is het tarief maximaal evenredig hoger. Het tarief is naar keuze ex- of inclusief verlofrechten en afkoop verzuimrisico, maar exclusief vergoedingen voor diensten en uren als bedoeld in artikel 9 lid 3 en overige (kosten)vergoedingen, tenzij anders is bepaald.
2. Tenzij schriftelijk anders vermeld of overeengekomen, wordt het tarief berekend over de door de medewerker gewerkte uren en de overige uren die op grond van deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) en/of overige overeenkomst door MAQQIE in rekening worden gebracht. Pauzes worden aan de medewerker doorbetaald en aan de opdrachtgever doorberekend, indien het eigen personeel van de opdrachtgever ook recht heeft op doorbetaling van pauzes. Behoudens voor zover elders in deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) of overige overeenkomst anders is bepaald, wordt het tarief niet berekend over de uren die niet door de medewerker gewerkt zijn als gevolg van ziekte, vakantie of een andere oorzaak die op grond van artikel 6:75 Burgerlijk Wetboek niet toerekenbaar is aan de opdrachtgever.
3. Opdrachtgever is voor Flex Payroll contracten op algemeen erkende feestdagen het overeengekomen tarief en eventuele toeslagen verschuldigd in de volgende gevallen:
 - a. Wanneer uit de overeenkomst of de terbeschikkingstelling volgt dat de feestdag op een dag valt die normaliter als zijn werkdag is aan te merken;
 - b. Wanneer het onder sub. a bedoelde niet duidelijk uit de overeenkomst of de terbeschikkingstelling volgt:
 - i. de medewerker tenminste 4 weken, van de laatste 13 aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag, op de betreffende dag heeft gewerkt.
 - ii. de medewerker, wanneer de samenwerking korter is dan 13 aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag, 4 of meer weken óf in tenminste de helft van de weken op betreffende dag heeft gewerkt.
4. Opdrachtgever is voor Classic Payroll contracten op algemeen erkende feestdagen het overeengekomen tarief en eventuele toeslagen verschuldigd, indien uit de bij de opdrachtgever geldende cao blijkt dat de medewerker dient te worden doorbetaald op deze feestdag.
5. Het door de opdrachtgever aan MAQQIE verschuldigde bedrag bestaat uit de optelsom van de tarieven over de normale uren, de eventuele overwerk- en toeslaguren, eventuele vergoedingen voor de diensten en uren als bedoeld in artikel 9 lid 3, overige bruto en/of netto (kosten)vergoedingen en een

eventuele krediettoeslag. Over alle in rekening gebrachte bedragen wordt BTW in rekening gebracht. Bij opdrachtgevers in de sectoren (scheeps)bouw, schoonmaak en hoveniersbedrijven wordt de verleggingsregeling toegepast.

6. Wanneer het tarief tot stand is gekomen op basis van uitgangspunten waarbij een lage ww-premie van toepassing is en de werkelijke omstandigheden leiden tot toepassing van de hoge ww-premie, zal door MAQQIE het verschil aanvullend in rekening worden gebracht aan opdrachtgever.
7. Indien opdrachtgever kiest voor een tarief exclusief verzekering voor verzuim en/of verlof houdt dit in dat verlof en/of het risico van verzuim gedurende de volledige looptijd van de opdracht voor rekening opdrachtgever is. Niet slechts de gewerkte uren maar de volledige contracturen worden door MAQQIE aan opdrachtgever in rekening gebracht, zowel gewerkte uren als (kort) verzuim, bijzonder verlof en opname van de door medewerker opgebouwde verlofrechten (wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, ATV/ADV).
8. Bij het aanmelden van een medewerker kan opdrachtgever kiezen om een reservering in het tarief op te nemen voor de transitievergoeding. Indien de medewerker recht heeft op de transitievergoeding, zal de uit te betalen transitievergoeding betaald worden van deze reservering. Indien de medewerker aanspraak maakt op een transitievergoeding, welke is ontstaan vanwege een historie bij de opdrachtgever, zal het deel van de transitievergoeding wat niet bij Maqqie opgebouwd is, aanvullend in rekening worden gebracht bij opdrachtgever.
Indien opdrachtgever er niet voor kiest om een reservering in het tarief op te nemen voor de transitievergoeding, zal een uit te betalen transitievergoeding volledig in rekening gebracht worden bij opdrachtgever.
9. Indien medewerker recht heeft op één of meerdere netto (on)kostenvergoeding(en) worden deze zonder marge, dus tegen kostprijs, door MAQQIE in rekening gebracht bij opdrachtgever.
10. Indien medewerker recht heeft op één of meerdere bruto (on)kostenvergoeding(en) worden deze tegen 140% van het bruto bedrag door MAQQIE in rekening gebracht bij opdrachtgever. Deze opslag dient ter dekking van door MAQQIE over het bruto bedrag verschuldigde werkgeverslasten en marge.
11. Indien op enig moment tijdens de opdracht de toepasselijke beloningsregeling wijzigt stelt MAQQIE de beloning van de medewerker en het tarief voor de resterende duur van die opdracht opnieuw vast op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie.
12. MAQQIE is gerechtigd om de verschuldigde tarieven en (kosten)vergoedingen tijdens de opdracht aan te passen en (eventueel met terugwerkende kracht) aanvullend in rekening te brengen in geval van en overeenkomstig:
 - a. een stijging van de (verwachte) kosten van jouw MAQQERS als gevolg van (wijziging van) de toepasselijke CAO en/of de voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of (wijziging van) de inlenersbeloning, met

inbegrip van eenmalige en periodiek terugkerende uitkeringen of andere arbeidsvoorwaarden.

- b. een stijging van de (verwachte) kosten van jouw MAQQERS als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en regelgeving, waaronder begrepen (de uitvoering van) de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift;
- c. een stijging van de (verwachte) kosten van jouw MAQQERS in verband met door MAQQIE te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, ziekteverzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van medewerkers.
- d. een stijging van de (verwachte) kosten van jouw MAQQERS als gevolg van de herwaardering van de gereserveerde vakantierechten, wegens aanpassing van loon en/of tarief op verzoek van de opdrachtgever en/of de in lid 10 en lid 11 van dit artikel genoemde gevallen.

Daarnaast is MAQQIE gerechtigd haar tarieven jaarlijks in week 1 te verhogen op basis van de CBS index CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloning voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI '93 70-74).

13. Indien bij opdrachtgever een tijd-voor-tijd systeem wordt gehanteerd, is opdrachtgever ervoor verantwoordelijk dat de medewerker voldoende ingeroosterd wordt om alle uren te werken. Indien er op het moment van uitdiensttreding eventueel nog een negatief saldo gewerkte uren resteert (zogenaamde “minuren”), zullen deze voor rekening van opdrachtgever komen. Dit geldt uiteraard niet als de medewerker een oproepovereenkomst heeft.
14. Als er sprake is van bijzondere verplichte regelingen voor extra vakantiedagen, dan kunnen deze apart in rekening worden gebracht, waarbij de verlofrechten van de werknemer overeenkomstig opgehoogd zullen worden. Als de werknemer verlof opneemt, wordt dit doorbelast aan de inlener wanneer hiervoor geen voorziening in het tarief opgenomen is.
15. Als er sprake is van een Classic Payroll contract en er wordt door de werknemer een beroep gedaan op een arbeidsvoorwaarde die niet bekend is bij Maqqie en geen onderdeel heeft uitgemaakt van de tariefberekening, maar wel op geld waardeerbaar is, dan zal deze waarde doorbelast worden naar de inlener.
16. MAQQIE zal voor de Classic Payroll contracten de cao van de inlener volgen voor de arbeidsvoorwaarden. MAQQIE hanteert tevens een eigen Arbeidsvoorwaardenregeling. Indien er bij de opdrachtgever op een bepaald gebied niets geregeld is, zal op de onderwerpen waar niets voor geregeld is de Arbeidsvoorwaardenregeling van MAQQIE van toepassing zijn. Indien dit het geval is, zullen de kosten hiervan gefactureerd worden aan opdrachtgever.
17. Elke medewerker heeft recht op scholing. Opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat er voldoende scholing geboden wordt aan de medewerker. Indien MAQQIE scholing verzorgd, zullen de kosten hiervan gefactureerd worden aan opdrachtgever.

18. Iedere aanpassing van het tarief wordt zo spoedig mogelijk aan de opdrachtgever bekend gemaakt.

Artikel 13 (Urenregistratie)

1. MAQQIE zal haar factuur opstellen op basis van een door de opdrachtgever - overeenkomstig de volgende leden geaccordeerde urenregistratie.
2. De urenregistratie en accordering vindt plaats middels de MAQQIE App. De uren worden naar keuze geregistreerd door de medewerker of opdrachtgever. In het eerste geval worden deze ter goedkeuring aangeboden aan de opdrachtgever.
3. De opdrachtgever is gehouden de urenregistratie van de medewerker - met inachtneming van het in lid 5 bepaalde - uiterlijk op de dinsdag na afloop van de werkweek of 4-wekenperiode waarop de urenregistratie betrekking heeft, voor 10.00 uur te controleren op juistheid en volledigheid en deze zo nodig aan te vullen of te corrigeren. De opdrachtgever wordt geacht de aangeboden urenregistratie te hebben geaccordeerd indien hij een hem via de MAQQIE App aangeboden urenoverzicht niet tijdig heeft gecorrigeerd.
4. Indien de urenregistratie door de opdrachtgever plaatsvindt dient dit uiterlijk op de dinsdag na afloop van de werkweek of 4-wekenperiode waarop de urenregistratie betrekking heeft voor 10.00 uur via de MAQQIE App te gebeuren.
5. De opdrachtgever is gehouden erop toe te (doen) zien, dat in de urenregistratie in ieder geval de volgende gegevens correct en volledig zijn vermeld: het aantal gewerkte uren, overuren, onregelmatigheidsuren en ploegenuren, de overige uren waarover ingevolge de voorwaarden de opdracht(bevestiging) en/of overige overeenkomst het opdrachtgevertarief is verschuldigd, de eventuele toeslagen en - voor zover vermeld – eventuele (on)kostenvergoedingen.
6. Indien en voor zover de medewerker en de opdrachtgever van mening verschillen over de juistheid of volledigheid van de urenregistratie, is MAQQIE gerechtigd de uren, kosten en toeslagen vast te stellen overeenkomstig de opgave van de medewerker.
7. Indien en voor zover er minder uren geregistreerd zijn dan de overeengekomen arbeidsduur en dit tekort het gevolg is van tijdelijk niet of minder beschikbaar zijn van werk voor betreffende medewerker kan het verschil door MAQQIE aan opdrachtgever (periodiek) in rekening worden gebracht.

Artikel 14 (Indienstneming medewerker door opdrachtgever)

1. De opdrachtgever is met inachtneming van het bepaalde in dit artikel gerechtigd een arbeidsverhouding, zoals bedoeld in artikel 2 bullet 2, aan te gaan met een medewerker. Er is hiervoor aan MAQQIE geen kostenvergoeding of overnamefee verschuldigd.

2. De opdrachtgever die voornemens is een arbeidsverhouding met de medewerker aan te gaan, beëindigd eerst de terbeschikkingstelling via MAQQIE alvorens hij aan dit voornemen uitvoering geeft. De opdrachtgever is bekend met de wet- en regelgeving op het gebied van opvolgend werkgeverschap en aanvaardt alle daaruit voortvloeiende verplichtingen. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het onderzoek naar en de beoordeling van het arbeidsverleden van de medewerker. MAQQIE kan, voor zover de Wet bescherming persoonsgegevens en aanverwante wet- en regelgeving dit toelaten, op verzoek van de opdrachtgever informatie over dit arbeidsverleden verschaffen, maar kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid hiervan, mede omdat zij hiervoor afhankelijk is van de medewerker.
3. De opdrachtgever zal geen arbeidsverhouding aangaan met een medewerker wiens terbeschikkingstelling nog niet rechtsgeldig is geëindigd.
4. Indien de opdrachtgever overeenkomstig dit artikel een arbeidsverhouding aangaat met een medewerker eindigt de opdracht tussen de opdrachtgever en MAQQIE met ingang van de dag waarop die arbeidsverhouding aanvangt.

Artikel 15 (Verplichtingen met betrekking tot de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)

1. MAQQIE is overeenkomstig artikel 7a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs geregistreerd bij de Kamer van Koophandel als onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt.
2. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8 en 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de bij hem werkzame medewerkers gelijke toegang te verlenen tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in zijn onderneming (met name kantine-, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten), als de werknemers, die in dienst van zijn onderneming werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
3. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 8b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De opdrachtgever is verplicht de binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis te brengen van de aan hem ter beschikking gestelde medewerkers.
4. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 10 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het is MAQQIE niet toegestaan medewerkers ter beschikking te stellen aan (het gedeelte van) de onderneming van de opdrachtgever, waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat. De opdrachtgever zal MAQQIE tijdig en volledig informeren over (verwachte) door de vakbonden georganiseerde of ongeorganiseerde collectieve acties, waaronder in ieder geval begrepen een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting.
5. De opdrachtgever verklaart zich uitdrukkelijk bekend met artikel 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wat betreft de verschaffing van

de geldende arbeidsvoorwaarden voorafgaand aan de terbeschikkingstelling.

Hoofdstuk V: Algemene bepalingen

Artikel 16 (Verloning aandeelhouders, zelfstandigen)

1. Wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid van de medewerker onder de volgende omstandigheden:
 - a. de terbeschikkinggestelde medewerker als bedoeld in hoofdstuk 4 dezelfde persoon is als de uiteindelijk belanghebbende (UBO) van opdrachtgever;
 - b. én er met de terbeschikkinggestelde medewerker een arbeidsovereenkomst is aangegaan zonder uitzendbeding;
 - c. én er tussen MAQQIE en de opdrachtgever een overeenkomst ligt waarbij het ziekterisico voor rekening van MAQQIE is.
2. In geval van een situatie als bedoeld in lid 1 geldt er steeds een eigen risicoperiode voor de opdrachtgever van 3 maanden. Gedurende deze periode blijft opdrachtgever het overeengekomen tarief maal de contracturen verschuldigd aan MAQQIE.
3. Een uiteindelijk belanghebbende (UBO) is de natuurlijke persoon die meer dan 25% van het economisch belang in een organisatie heeft.

Artikel 17 (Inlooprisico ziekte)

1. Wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid van de medewerker onder de volgende omstandigheden:
 - a. de arbeidsongeschiktheid ontstaat binnen 1 maand na ingangsdatum van de dienstbetrekking bij MAQQIE;
 - b. én er tussen MAQQIE en de opdrachtgever een overeenkomst ligt waarbij het ziekterisico voor rekening van MAQQIE is.

geldt een eigen risicoperiode met betrekking tot het ziekterisico van 3 maanden. Gedurende deze periode blijft opdrachtgever het overeengekomen tarief maal de contracturen verschuldigd aan MAQQIE.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden van arbeidsongeschiktheid geacht eenzelfde, niet onderbroken periode van arbeidsongeschiktheid te vormen, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid van de medewerker buiten de in lid 1 genoemde termijn van 3 maanden valt en is te herleiden tot een arbeidsconflict met de opdrachtgever, kan MAQQIE de gemaakte kosten van het verzuim (waaronder begrepen maar niet beperkt tot de doorbetaling van

het loon en kosten van verzuimbegeleiding) doorbelasten aan de opdrachtgever.

Artikel 18 (Verplichtingen opdrachtgever bij ziekte)

1. In het geval de werknemer wegens ziekte arbeidsongeschikt is voor de werkzaamheden waarvoor hij aan de opdrachtgever ter beschikking is gesteld, zorgt MAQQIE voor de verzuimbegeleiding. MAQQIE zal bij arbeidsongeschiktheid voor een langere tijd een verzuimbegeleider en/of bedrijfsarts inschakelen om de re-integratie van de werknemer te bevorderen. De opdrachtgever is gehouden volledige medewerking te verlenen aan de re-integratie van de werknemer. Hieruit volgen in ieder geval (maar niet uitsluitend) de volgende verplichtingen:
 - a. Het verstrekken van de benodigde informatie op het gebied van re-integratiemogelijkheden aan MAQQIE, dan wel een door MAQQIE aangewezen bedrijfsarts of verzuimbegeleider;
 - b. Het verlenen van medewerking aan door MAQQIE en/of een door MAQQIE aangewezen bedrijfsarts of verzuimbegeleider noodzakelijk geachte re-integratiemaatregelen;
 - c. Het verlenen van medewerking aan MAQQIE wat betreft de re-integratie van de werknemer wanneer de door MAQQIE aangewezen bedrijfsarts of verzuimbegeleider daarvoor mogelijkheden ziet, zoals het bieden van passend werk of het geheel of gedeeltelijk laten uitvoeren van de normale werkzaamheden;
 - d. Het onderhouden van contact met de werknemer, tenzij er definitief geen uitzicht meer is op gedeeltelijke of volledige werkhervatting;
 - e. Het betalen van de kosten van de re-integratiemaatregelen ten behoeve van de werknemer, zoals aanpassingen van de werkplek, komen voor rekening van de opdrachtgever.
2. Wanneer niet aan de verplichting(en) zoals genoemd in lid 1 wordt voldaan, heeft MAQQIE het recht om het gemiddelde aantal door de werknemer gewerkte uren per week over een periode van 13 weken voorafgaand aan de ziekmelding, maal het overeengekomen uurtarief in rekening te brengen aan de opdrachtgever. In het geval er door de werknemer minder dan 13 weken is gewerkt, zal gerekend worden met de door MAQQIE redelijkerwijs te verwachten arbeidsomvang.

Artikel 19 (Facturatie en betaling)

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen of bepaald in deze voorwaarden, wordt wekelijks gefactureerd en wordt de factuur door middel van een elektronisch bericht aangeboden in een door MAQQIE te bepalen formaat en opmaak.
2. Facturen worden standaard met 10 kalenderdagen door MAQQIE geïncasseerd van het door opdrachtgever opgegeven rekeningnummer. De

factuur is voldaan, indien en zodra het verschuldigde bedrag door MAQQIE is ontvangen.

3. Naar keuze kan in de MAQQIE App een andere betalingstermijn geselecteerd worden, dit leidt tot een hogere krediettoeslag:
 - a. Betaling binnen 10 dagen: 0% krediettoeslag
 - b. Betaling binnen 21 dagen: 1% krediettoeslag
 - c. Betaling binnen 30 dagen: 2% krediettoeslag
 - d. Betaling na 30 dagen: 4% krediettoeslag
4. De opdrachtgever draagt zorg voor voldoende saldo op het door hem opgegeven bankrekeningnummer en zal zich onthouden van het storneren van enige betaling aan MAQQIE.
5. Uitsluitend betalingen aan MAQQIE of een door MAQQIE schriftelijk aangewezen derde werken bevrijdend. Betalingen door de opdrachtgever aan een medewerker, onder welke titel ook, zijn onverbindend tegenover MAQQIE en kunnen geen grond opleveren voor schulddelging of verrekening.
6. Indien een factuur niet binnen de in lid 2 genoemde termijn is betaald, is de opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingstermijn van rechtswege in verzuim. Opdrachtgever is dan vanaf vervaldatum de wettelijke rente voor handelstransacties verschuldigd, met een minimum van de in lid 3 van dit artikel vermelde krediettoeslag welke alsdan alsnog van toepassing is. De in het bezit van MAQQIE zijnde kopie van de door MAQQIE aan de opdrachtgever verzonden factuur geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
7. Indien de opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen acht kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan MAQQIE te melden. Na deze periode vervalt het recht van de opdrachtgever om de factuur te betwisten. De bewijslast betreffende tijdige betwisting van de factuur rust op de opdrachtgever. Betwisting van de factuur ontslaat de opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.
8. De opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag, ongeacht of hij dit betwist, te verrekenen met een al dan niet terechte tegenvordering en/of de betaling van de factuur op te schorten.
9. Indien de opdrachtgever storneert anders dan vanwege een terechte en tijdige betwisting van de factuur, is de opdrachtgever hiermee in verzuim zonder dat hiertoe een nadere ingebrekestelling is vereist en is MAQQIE gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever op te schorten dan wel alle opdrachten en/of overige overeenkomsten met opdrachtgever direct op te zeggen zonder daartoe schadeplichtig jegens de opdrachtgever te zijn in verband met deze opschorting of opzegging. Alle vorderingen van MAQQIE worden als gevolg van de opzegging onmiddellijk opeisbaar.
10. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die MAQQIE maakt als gevolg van de niet-nakoming door de opdrachtgever van diens verplichtingen op grond van dit artikel, komen geheel ten laste van de opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt

gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief BTW en rente (met een minimum van € 250,00- per factuur), tenzij MAQQIE aantoonbaar meer kosten heeft gemaakt. De gefixeerde vergoeding zal steeds, zodra de opdrachtgever in verzuim is, door de opdrachtgever verschuldigd zijn en zonder nader bewijs in rekening worden gebracht.

Artikel 20 (Depot en krediettoeslag)

1. Opdrachtgever heeft bij iedere opdracht en/of overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een medewerker de mogelijkheid een depotstorting te doen. De hoogte van dit depot is afhankelijk van het overeengekomen tarief, de maximale wekelijkse arbeidsduur en de kredietwaardigheid van opdrachtgever. MAQQIE verstrekt opdrachtgever direct na ondertekening van de opdracht en/of overeenkomst een factuur ter grote van het depotbedrag. Op deze factuur zijn de bepalingen van artikel 20 van toepassing. Bij beëindiging van betreffende opdracht wordt het depot gecrediteerd en terugbetaald aan opdrachtgever.
2. Wanneer opdrachtgever bij het aangaan van een opdracht en/of overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een medewerker er voor kiest geen depotstorting te doen zal MAQQIE opdrachtgever een krediettoeslag in rekening brengen over al hetgeen verschuldigd is. De hoogte van de krediettoeslag is gebaseerd op de kredietwaardigheid van opdrachtgever welke door MAQQIE afgeleid wordt uit aan haar door CreditSafe of Graydon verstrekte kredietrapportages.
3. De hoogte van de krediettoeslag kan gedurende de duur van de opdracht en/of overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een medewerker door MAQQIE gewijzigd worden.
4. Het is niet mogelijk om gedurende de duur van de opdracht en/of overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een medewerker de keuze voor een depotstorting of het betalen van een krediettoeslag te wijzigen.

Artikel 21 (Aansprakelijkheid van MAQQIE)

1. Iedere uit de opdracht en/of overige overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een medewerker voortvloeiende aansprakelijkheid van MAQQIE is per gebeurtenis beperkt tot het op grond van deze voorwaarden, de opdracht(bevestiging) en/of overige overeenkomst in rekening te brengen tarief over de duur van de opdracht met een maximum van 3 maanden. De aansprakelijkheid van MAQQIE in verband met de overige in deze voorwaarden genoemde diensten en/of het gebruik van de MAQQIE App is per gebeurtenis beperkt tot het door MAQQIE aan de opdrachtgever in rekening te brengen tarief voor de opdracht. Iedere aansprakelijkheid van MAQQIE is beperkt tot € 500.000,00 (vijfhonderdduizend euro) per jaar. Bij de toepassing van dit artikel geldt een reeks van samenhangende gebeurtenissen als één gebeurtenis.

2. Aansprakelijkheid van MAQQIE voor indirecte schade, daaronder mede begrepen gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens of imagoschade is in alle gevallen uitgesloten.
3. MAQQIE is geenszins aansprakelijk voor de naleving van deze algemene voorwaarden door de gebruikers van de MAQQIE App en is ook niet aansprakelijk voor de handelingen van gebruikers of van derden in strijd met deze algemene voorwaarden, enige wetsbepaling en voor enig ander onrechtmatig handelen ten aanzien van een door gebruikers beschikbaar gestelde informatie.

Artikel 22 (Verzekering)

1. De opdrachtgever en MAQQIE zullen zich, voor zover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in deze voorwaarden. Op verzoek van MAQQIE verstrekt de opdrachtgever een bewijs van de verzekering.

Artikel 23 (Intellectuele eigendom)

1. Alle intellectuele eigendomsrechten op de MAQQIE App, de teksten, data(bestanden), formats, logo's, merken, overig beeld- en/of geluidsmateriaal en elk ander materiaal, daaronder begrepen het ontwerp, de selectie en rangschikking daarvan, waar de opdrachtgever toegang toe krijgt in het kader van de aanbidding, opdracht of overige overeenkomst, berusten uitsluitend bij MAQQIE of haar licentiegevers. Dit geldt ook voor eventueel specifiek op verzoek en/of op kosten van de opdrachtgever gemaakte aanpassingen, aanvullingen of werken. Aan de opdrachtgever wordt met betrekking tot de MAQQIE App alleen een tijdelijk, persoonlijk, niet exclusief en niet overdraagbaar gebruiksrecht verschaft, voor zover en zolang dit nodig is om gebruik te kunnen maken van de tussen MAQQIE en de opdrachtgever overeengekomen diensten.
2. MAQQIE is vrij alle van de opdrachtgever ontvangen input, feedback, suggesties e.d. voor de MAQQIE App te gebruiken zonder nadere toestemming of verschuldigdheid van enige vergoeding. Indien MAQQIE op verzoek of suggestie van de opdrachtgever al dan niet tegen betaling aanvullingen of aanpassingen in de MAQQIE App aanbrengt, dan heeft MAQQIE het recht dergelijke aanpassingen en/of aanvullingen ook beschikbaar te maken aan overige gebruikers van de MAQQIE App. MAQQIE is niet verplicht op enig verzoek tot aanpassing of aanvulling van de MAQQIE App in te gaan.
3. De opdrachtgever vrijwaart MAQQIE tegen alle aanspraken van derden in verband met een beweerdelijke inbreuk op de (intellectuele eigendoms) rechten van die derden op door de opdrachtgever in het kader van de aanbidding, opdracht of overige overeenkomst aan MAQQIE of de medewerker beschikbaar gesteld materiaal.

4. Aan de opdrachtgever komen de intellectuele eigendomsrechten op de resultaten van de door de medewerker verrichten werkzaamheden toe, indien en voor zover dit bij de wet is bepaald. MAQQIE zal de medewerker op verzoek van de opdrachtgever, een schriftelijke verklaring laten ondertekenen teneinde - voor zover nodig en mogelijk - te bewerkstelligen, althans te bevorderen dat alle intellectuele eigendomsrechten op de resultaten van de werkzaamheden van de medewerker toekomen respectievelijk (zullen) worden overgedragen aan de opdrachtgever.
5. Het staat de opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met de medewerker aan te gaan of hem een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van de in lid 4 bedoelde intellectuele eigendomsrechten.

Artikel 24 (Geheimhouding)

1. MAQQIE en de opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten, medewerkers, werknemers, klanten en overige relaties, die aan hen bekend is geworden in verband met een aanbieding, opdracht of overige overeenkomst, verstrekken aan derden, tenzij - en dan voor zover - verstrekking van die informatie nodig is om de opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. MAQQIE legt haar medewerkers een algemene geheimhoudingsverplichting op. Daarnaast kan de opdrachtgever met medewerker een meer specifieke geheimhoudingsverplichting overeenkomen.
3. MAQQIE kan niet instaan voor de naleving van enige geheimhoudingsverplichting door de medewerker en is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de opdrachtgever als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de medewerker. De opdrachtgever zal MAQQIE vrijwaren tegen aanspraken van derden met betrekking tot het niet of gebrekkig naleven van enige geheimhoudingsverplichting door de medewerker.

Artikel 25 (Verificatie- en bewaarplicht opdrachtgever)

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met de wet- en regelgeving betreffende het vaststellen van de identiteit van medewerkers. De opdrachtgever is gehouden zelf:
 - a. de identiteit van de kandidaat, de medewerker of een andere bij hem werkzame persoon face-to-face vast te stellen en zal daartoe een zorgvuldige controle van een origineel en geldig identiteitsdocument, als bedoeld in artikel 1 sub 1, 2 en 3 van de Wet op de identificatieplicht, uitvoeren; en
 - b. vast te stellen of de aan hem voorgestelde kandidaten, de bij hem werkzame medewerkers of andere personen, gerechtigd zijn om in Nederland arbeid te verrichten. In geval van terbeschikkingstelling

van vreemdelingen als bedoeld in artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen, zal MAQQIE voorafgaand aan de terbeschikkingstelling een afschrift van het identiteitsdocument aan de opdrachtgever verstrekken en zal de opdrachtgever zich voorafgaand aan de terbeschikkingstelling er van vergewissen of hij dit afschrift van het identiteitsdocument heeft ontvangen en in zijn administratie heeft opgenomen.

Artikel 26 (Voorkoming van discriminatie)

1. De opdrachtgever en MAQQIE zullen bij het aangaan en uitvoeren van de opdracht of overige overeenkomst, in het bijzonder de opdracht tot werving en selectie of tot terbeschikkingstelling van medewerkers, uitsluitend voor de functie relevante eisen stellen en mee laten wegen. De opdrachtgever en MAQQIE zullen geen verboden onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook.

Artikel 27 (Medezeggenschap)

1. De opdrachtgever verklaart zich bekend met zijn verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR).
2. De opdrachtgever zal het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan tijdig informeren met betrekking tot de (verwachte) inzet van medewerkers in zijn onderneming. Indien en voor zover opdrachtgever zich bij de vervulling van deze informatieverplichtingen wenst te baseren op door MAQQIE verstrekte of te verstrekken gegevens, zal die verstrekking van gegevens niet verder gaan dan waartoe de WOR verplicht.
3. De opdrachtgever staat er voor in dat op het moment dat een opdracht of overige overeenkomst tot stand komt, er voldaan is aan de verplichtingen van de opdrachtgever op grond van de WOR, zoals het vragen van advies aan het voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan.
4. Medewerkers krijgen na 24 maanden bij de opdrachtgever te hebben gewerkt medezeggenschapsrechten bij die opdrachtgever. De opdrachtgever is gehouden om de medewerker, die lid is van een medezeggenschapsorgaan van MAQQIE of van de opdrachtgever, in de gelegenheid te stellen deze medezeggenschapsrechten uit te oefenen conform wet- en regelgeving. Indien de medewerker medezeggenschap uitoefent in de onderneming van de opdrachtgever, is de opdrachtgever het opdrachtgeverstarief ook verschuldigd over de uren waarin de medewerker onder werktijd werkzaamheden verricht of een opleiding volgt in verband met het uitoefenen van medezeggenschap.

Artikel 28 (Privacy)

1. In het kader van de opdracht of overige overeenkomst vindt regelmatige uitwisseling van persoonsgegevens plaats. De opdrachtgever en MAQQIE zijn gehouden deze gegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de algemene verordening persoonsgegevens (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving. De opdrachtgever verlangt geen gegevens van MAQQIE die MAQQIE op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door MAQQIE aan hem verstrekte gegevens (verwerkingsverantwoordelijke zoals bedoeld in de AVG) en zal hieromtrent zelf alle noodzakelijke maatregelen treffen.
2. De opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan MAQQIE alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en de eventueel benodigde toestemming hiervoor heeft verkregen van de betreffende personen.
3. MAQQIE zal de persoonsgegevens die de opdrachtgever nodig heeft in het kader van de terbeschikkingstelling van medewerkers aanbieden via de MAQQIE App.
4. De opdrachtgever vrijwaart MAQQIE tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de opdrachtgever of overige derden jegens MAQQIE in verband met een schending door opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door MAQQIE gemaakte kosten.

Artikel 29 (Economische Sancties)

1. De opdrachtgever verklaart dat zijn onderneming, zijn eventuele dochterondernemingen en zijn directieleden en medewerkers niet voorkomen op sanctielijsten en ook nooit onderwerp zijn geweest van vorderingen, procedures of onderzoeken in verband met economische sancties. De opdrachtgever staat ervoor in dat de opdrachtgever en zijn eventuele dochterondernemingen niet in strijd handelen met economische sancties en ook niet betrokken zijn bij activiteiten waardoor MAQQIE of medewerkers van MAQQIE in strijd handelen met economische sancties. De opdrachtgever garandeert dat gelden die worden betaald aan MAQQIE niet afkomstig zijn van activiteiten die in strijd zijn met economische sancties.

Artikel 30 (Toepasselijk recht en forumkeuze)

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten en/of overige overeenkomsten is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen, ter keuze van MAQQIE, in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de Rechtbank Rotterdam of door de bij of krachtens de wet bevoegde rechtbank.

Artikel 31 (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 opdrachtgever 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.

Bijlage 1 : Maqqie

Arbeidsvoorwaardenregeling

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

Werkingsfeer

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.
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, pensionkosten 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
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, Arbeidsonderhoudswet 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 overwerk, 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 8,33% vakantiebijslag.

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?**