

HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN**Artikel 1 – Definities**

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1.1. **MAJOR Careers:** MAJOR Careers B.V., gevestigd te 's-Hertogenbosch, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 42058719, met bezoekadres Hambakenwetering 1, 5231 DD 's-Hertogenbosch.

1.2. **Arbeidskracht:** de natuurlijke persoon die in dienst van MAJOR Careers werkzaamheden verricht of zal verrichten ten behoeve van en onder toezicht en leiding van de Inlener.

1.3. **Inlener:** de natuurlijke persoon of rechtspersoon aan wie MAJOR Careers arbeidskrachten ter beschikking stelt.

1.4. **Inleenovereenkomst:** de overeenkomst tussen MAJOR Careers en de Inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een Arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld.

1.5. **Terbeschikkingstellingsopdracht:** het schriftelijke of elektronische document waarin per Arbeidskracht of per concrete plaatsing de specifieke opdrachtgegevens worden vastgelegd, waaronder de naam van de Arbeidskracht, functie, werkzaamheden, duur, arbeidsomvang, werktijden of referentiedagen, wel of geen uitzendbeding, Inlenerstarief, werkplek, toepasselijke cao of arbeidsvoorwaardenregeling en overige plaatsingsspecifieke afspraken.

1.6. **Inlenerstarief:** het bedrag per tijdseenheid dat de Inlener aan MAJOR Careers verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de Arbeidskracht, waaronder begrepen loonkosten, werkgeverslasten, pensioenlasten, reserveringen, toeslagen, vergoedingen, risico-opslag, marge en btw voor zover van toepassing.

1.7. **Uitzendovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW tussen MAJOR Careers en de Arbeidskracht, niet zijnde een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW.

1.8. **Payrollovereenkomst:** de uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen MAJOR Careers en de Inlener niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij MAJOR Careers alleen met toestemming van de Inlener bevoegd is de Arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.

1.9. **Gelijkwaardige beloning:** de arbeidsvoorwaarden waarop de Arbeidskracht recht heeft op grond van artikel 8 Waadi, de toepasselijke cao en/of de beloningsregeling van de Inlener, corresponderend met de arbeidsvoorwaarden van werknemers in dienst van de Inlener in een gelijke of gelijkwaardige functie.

1.10. **CAO:** de cao voor uitzendkrachten die op de rechtsverhouding van toepassing is voor zover en zolang deze geldt krachtens algemeenverbindendverklaring dan wel uit hoofde van lidmaatschap van MAJOR Careers van een werkgeversorganisatie.

1.11. **Waadi:** de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

1.12. **Arbeidsbemiddeling:** het behulpzaam zijn bij het zoeken naar arbeidskrachten of arbeidsgelegenheid waarbij de totstandkoming van een directe contractuele arbeidsverhouding tussen opdrachtgever en kandidaat wordt beoogd.

1.13. **Kandidaat:** de natuurlijke persoon die door MAJOR Careers in het kader van Arbeidsbemiddeling aan een opdrachtgever wordt voorgesteld.

1.14. **Schriftelijk:** op schrift gesteld of langs elektronische weg vastgelegd, waaronder per e-mail, digitaal ondertekend document, portal, digitaal urenregistratiesysteem of ander elektronisch communicatiemiddel, mits de inhoud raadpleegbaar en reproduceerbaar is.

Artikel 2 – Toepasselijkheid van deze voorwaarden

2.1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van MAJOR Careers, op iedere Inleenovereenkomst, Terbeschikkingstellingsopdracht, arbeidsbemiddelingsovereenkomst en op alle daaruit voortvloeiende leveringen en diensten, voor zover hiervan niet uitdrukkelijk schriftelijk is afgeweken.

2.2. De Inlener of opdrachtgever met wie eenmaal op basis van deze algemene voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht (stilzwijgend) met de toepasselijkheid daarvan op latere aanbiedingen, opdrachten, overeenkomsten en diensten tussen partijen in te stemmen.

2.3. Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is vermeld.

2.4. De toepasselijkheid van inkoopvoorwaarden of andere voorwaarden van de Inlener of opdrachtgever wordt uitdrukkelijk uitgesloten, tenzij MAJOR Careers deze schriftelijk en uitdrukkelijk heeft aanvaard.

2.5. MAJOR Careers kan deze algemene voorwaarden wijzigen of aanvullen. Gewijzigde voorwaarden gelden ook voor reeds gesloten overeenkomsten met ingang van één maand na schriftelijke bekendmaking, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

2.6. Bij strijdigheid tussen de Terbeschikkingstellingsopdracht, de Inleenovereenkomst en deze algemene voorwaarden geldt de volgende rangorde: (i) de Terbeschikkingstellingsopdracht, uitsluitend voor zover daarin plaatsingsspecifieke afspraken zijn opgenomen, (ii) de Inleenovereenkomst, en (iii) deze algemene voorwaarden. Afwijkingen van betaling, aansprakelijkheid, overnamevergoeding, beëindiging, vrijwaring, toepasselijkheid van voorwaarden of forumkeuze gelden uitsluitend indien MAJOR Careers deze uitdrukkelijk schriftelijk heeft aanvaard.

Artikel 3 – Totstandkoming van de Inleenovereenkomst

3.1. De Inleenovereenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding door de Inlener, door ondertekening van de Inleenovereenkomst of doordat MAJOR Careers feitelijk een Arbeidskracht aan de Inlener ter beschikking stelt.

3.2. De specifieke voorwaarden waaronder de Arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld, worden opgenomen in de Inleenovereenkomst en/of de Terbeschikkingstellingsopdracht. De Terbeschikkingstellingsopdracht vormt een plaatsingsspecifieke uitwerking van de Inleenovereenkomst en deze algemene voorwaarden.

3.3. Een wijziging of aanvulling door Inlener van de Inleenovereenkomst of Terbeschikkingstellingsopdracht wordt pas van kracht nadat deze door MAJOR Careers schriftelijk is bevestigd.

3.4. Een zoekopdracht tot arbeidsbemiddeling of werving en selectie komt tot stand zodra de opdrachtgever MAJOR Careers verzoekt een Kandidaat te zoeken of voor te stellen en MAJOR Careers dit verzoek bevestigt, dan wel zodra MAJOR Careers de uitvoering daarvan feitelijk ter hand neemt, waaronder begrepen het voorstellen of voordragen van een Kandidaat aan de opdrachtgever.

Artikel 4 – Wijze van facturering

4.1. De facturen van MAJOR Careers zijn, tenzij anders overeengekomen, gebaseerd op de ingevulde en door de Inlener geaccordeerde tijdverantwoording, het Inlenerstarief en bijkomende toeslagen, vergoedingen en kosten.

4.2. De Inlener is verantwoordelijk voor juiste, tijdige en volledige invulling, controle, correctie en accordering van de tijdverantwoording. De Inlener zorgt ervoor dat MAJOR Careers uiterlijk op dinsdag om 12.00 uur na afloop van de week waarop de tijdverantwoording betrekking heeft, beschikt over een juiste, volledige en geaccordeerde tijdverantwoording. De Inlener is aansprakelijk voor schade, boetes, naheffingen en kosten die voortvloeien uit onjuiste, onvolledige of te late tijdverantwoording.

4.3. De Inlener draagt er zorg voor dat facturen zonder inhouding, korting, opschorting of verrekening binnen veertien dagen na factuurdatum worden voldaan.

4.4. Indien MAJOR Careers beschikt over een G-rekening kunnen partijen schriftelijk afspraken maken over storting van een percentage van het factuurbedrag op deze rekening.

Artikel 5 – Betalingsvoorwaarden

5.1. Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan MAJOR Careers werken bevrijdend.

5.2. Rechtstreekse betaling of verstrekking van voorschotten door de Inlener aan de Arbeidskracht is niet toegestaan en levert geen grond op voor schuldaflossing, verrekening of opschorting.

5.3. Betwisting van een factuur dient binnen acht dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd aan MAJOR Careers kenbaar te worden gemaakt, bij gebreke waarvan het recht op betwisting vervalt. Een betwisting schort de betalingsverplichting niet op.

5.4. Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling is de Inlener vanaf de vervaldatum van rechtswege in verzuim en een contractuele rente verschuldigd van 2% per maand over het openstaande bedrag, waarbij een gedeelte van een maand als een volledige maand wordt gerekend. Voor zover de wettelijke handelsrente hoger is dan de contractuele rente, is de Inlener de wettelijke handelsrente verschuldigd. De rente is verschuldigd zonder dat een ingebrekestelling of aanmaning is vereist.

5.5. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten, waaronder kosten van rechtsbijstand, komen voor rekening van de Inlener. De buitengerechtelijke incassokosten bedragen ten minste 15% van de hoofdsom met een minimum van € 250,00.

5.6. Indien de financiële positie of het betalingsgedrag van de Inlener daartoe naar het oordeel van MAJOR Careers aanleiding geeft, is de Inlener verplicht op eerste verzoek een voorschot te verstrekken of afdoende zekerheid te stellen, bijvoorbeeld door bankgarantie, pandrecht of waarborgsom.

5.7. Indien de Inlener geen gehoor geeft aan een verzoek als bedoeld in lid 6, is MAJOR Careers gerechtigd haar verplichtingen op te schorten en/of de overeenkomst geheel of gedeeltelijk onmiddellijk te beëindigen, zonder schadeplichtig te zijn. Alle vorderingen worden dan direct opeisbaar.

6.1. Indien een partij tekortschiet in de nakoming van haar verplichtingen, is de andere partij gerechtigd de overeenkomst buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden nadat de tekortschietende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en nakoming binnen een redelijke termijn is uitgebleven.

6.2. MAJOR Careers is gerechtigd de overeenkomst zonder ingebrekestelling met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden of op te zeggen indien de Inlener surseance van betaling aanvraagt of verkrijgt, faillissement aanvraagt of failliet wordt verklaard, wordt geliquideerd, zijn onderneming geheel of gedeeltelijk staakt, verkoopt of overdraagt, onder bewind wordt gesteld, beslag op een aanmerkelijk deel van zijn vermogen wordt gelegd, een directe of indirecte wijziging plaatsvindt in de zeggenschap over de onderneming van de Inlener, een WHOA-traject start of anderszins niet langer in staat moet worden geacht zijn verplichtingen na te komen.

6.3. Bedragen die MAJOR Careers vóór de ontbinding heeft gefactureerd of redelijkerwijs nog zal factureren voor reeds verrichte prestaties of doorlopende verplichtingen blijven volledig verschuldigd en zijn onmiddellijk opeisbaar.

Artikel 7 – Aansprakelijkheid MAJOR Careers

7.1. Behoudens dwingend recht is MAJOR Careers niet aansprakelijk voor schade van welke aard ook die verband houdt met de Inleenovereenkomst, de terbeschikkingstelling, de selectie, het handelen of nalaten van de Arbeidskracht, het niet beschikbaar zijn van een Arbeidskracht, doorlening, of het aangaan van verbintenissen door de Arbeidskracht.

7.2. Voor zover MAJOR Careers ondanks het bepaalde in deze algemene voorwaarden aansprakelijk is voor enige schade, is die aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag waarvoor in het betreffende geval dekking bestaat onder de aansprakelijkheidsverzekering van MAJOR Careers, inclusief het eventuele eigen risico dat volgens de polisvoorwaarden voor rekening van MAJOR Careers blijft. Indien geen dekking bestaat of geen uitkering plaatsvindt, is MAJOR Careers niet gehouden tot vergoeding van schade, behoudens voor zover aansprakelijkheid op grond van dwingend recht niet kan worden uitgesloten.

7.3. MAJOR Careers is nimmer aansprakelijk voor indirecte schade, gevolgschade, bedrijfsschade, gederfde winst, gemiste besparingen, reputatieschade of schade door bedrijfsstagnatie van Inlener.

7.4. De Inlener vrijwaart MAJOR Careers voor vorderingen van Arbeidskrachten, werknemers van de Inlener, toezichthouders, pensioenfondsen en derden voor zover deze verband houden met de werkzaamheden bij de Inlener, de arbeidsomstandigheden, onjuiste informatie of handelen of nalaten van de Inlener.

7.5. De Inlener is verplicht zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor directe en indirecte schade die verband houdt met de werkzaamheden van de Arbeidskracht.

7.6. De aansprakelijkheidsbeperkingen vervallen bij opzet of bewuste roekeloosheid van de directie van MAJOR Careers.

Artikel 8 – Overmacht

8.1. In geval van overmacht aan de zijde van MAJOR Careers worden haar verplichtingen opgeschort zolang de overmacht voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan iedere van de wil van MAJOR Careers onafhankelijke omstandigheid die nakoming blijvend of tijdelijk verhindert en niet voor haar risico behoort te komen.



8.2. Onder overmacht wordt mede verstaan werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontplofing, calamiteiten, natuurrampen, epidemieën, quarantainemaatregelen en omvangrijke ziekte.

8.3. Indien de overmacht drie maanden heeft geduurd of vaststaat dat deze langer dan drie maanden zal duren, kan MAJOR Careers de overeenkomst tussentijds beëindigen zonder schadeplichtig te zijn. De Inlener blijft gehouden alle verschuldigde vergoedingen over de periode vóór en, voor zover MAJOR Careers loon of kosten aan de Arbeidskracht verschuldigd blijft, tijdens de overmacht te voldoen.

Artikel 9 – Geheimhouding

9.1. Partijen zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten, relaties, kandidaten, arbeidskrachten, tarieven, marges, bedrijfsprocessen of persoonsgegevens aan derden verstrekken, tenzij dit nodig is voor de uitvoering van de overeenkomst of wettelijk verplicht is.

9.2. Op verzoek van de Inlener zal MAJOR Careers de Arbeidskracht verplichten tot geheimhouding, voor zover dit binnen de arbeidsrechtelijke verhouding mogelijk en redelijk is.

9.3. Het staat de Inlener vrij de Arbeidskracht rechtstreeks tot geheimhouding te verplichten. De Inlener informeert MAJOR Careers hierover vooraf en verstrekt een afschrift van de betreffende verklaring of overeenkomst.

9.4. MAJOR Careers is niet aansprakelijk voor boetes, dwangsommen of schade als gevolg van schending van een geheimhoudingsplicht door de Arbeidskracht.

9.5. Indien onderhandelingen, een zoekopdracht of een overeenkomst niet tot stand komen of eindigen, retourneert de Inlener of opdrachtgever op eerste verzoek van MAJOR Careers alle door MAJOR Careers verstrekte vertrouwelijke informatie en gegevensdragers en vernietigt hij alle kopieën daarvan onverwijld, doch uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het verzoek.

9.6. Bij overtreding van het in 9.1 of 9.5 van dit artikel verbeurd de overtredende partij een direct opeisbare boete van € 15.000,00 per overtreding en € 1.000,00 per dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht op volledige schadevergoeding.

Artikel 10 – Toepasselijk recht en bevoegde rechter

10.1. Op deze algemene voorwaarden en op alle overeenkomsten tussen MAJOR Careers en de Inlener of opdrachtgever is Nederlands recht van toepassing.

10.2. Geschillen worden in eerste aanleg uitsluitend voorgelegd aan de bevoegde rechter in het arrondissement waarin MAJOR Careers is gevestigd, tenzij dwingend recht anders voorschrijft.

Artikel 11 – Slotbepalingen

11.1. Indien een bepaling nietig is of wordt vernietigd, blijven de overige bepalingen volledig van kracht en zullen partijen een vervangende bepaling overeenkomen die zoveel mogelijk aansluit bij doel en strekking van de oorspronkelijke bepaling.

11.2. MAJOR Careers is gerechtigd haar rechten en verplichtingen uit een overeenkomst, alsmede haar vorderingen op de Inlener of opdrachtgever, geheel of gedeeltelijk over te dragen, te cederen of te verpanden aan een derde. De Inlener of opdrachtgever is daartoe slechts bevoegd na voorafgaande schriftelijke toestemming van MAJOR Careers.

11.3. In geval van bijzondere, voorziene of onvoorziene omstandigheden, waaronder wijzigingen in wet- en regelgeving, cao, pensioenregeling, fiscale of sociale lasten, arbeidsmarktontwikkelingen,

rechterlijke uitspraken, aanwijzingen van toezichthouders of wijzigingen in de bedrijfsvoering van MAJOR Careers, is MAJOR Careers gerechtigd de overeenkomst, het Inlenerstarief of de voorwaarden per direct aan te passen of de overeenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen indien redelijkerwijs niet van MAJOR Careers kan worden verlangd de overeenkomst onder ongewijzigde voorwaarden voort te zetten.

HOOFDSTUK 2 – TERBESCHIKKINGSTELLING VAN ARBEIDSKRACHTEN: ALGEMEEN

Artikel 12 – Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

12.1. De Arbeidskracht werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de Inlener. De Inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers.

12.2. MAJOR Careers heeft als formeel werkgever geen volledig zicht op de werkplek en de feitelijke werkzaamheden. De Inlener is daarom verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving, juiste instructies, naleving van arbeidsomstandighedenwetgeving en correcte toepassing van arbeidstijden.

12.3. De Arbeidskracht is met MAJOR Careers een Uitzendovereenkomst of Payrollovereenkomst aangegaan. De feitelijke invulling van de opdracht is bepalend voor de kwalificatie. Indien de Inlener buiten medeweten van MAJOR Careers een rol speelt in de allocatie waardoor de overeenkomst kwalificeert als payrollovereenkomst, komen alle daaruit voortvloeiende kosten en schade voor rekening van de Inlener.

12.4. De Inlener zal de Arbeidskracht zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MAJOR Careers niet doorlenen aan een derde en niet buiten Nederland arbeid laten verrichten. Overtreding geeft MAJOR Careers het recht de terbeschikkingstelling onmiddellijk te beëindigen en alle daaruit voortvloeiende schade aan de Inlener in rekening te brengen.

12.5. Indien de Arbeidskracht met voorafgaande toestemming van MAJOR Careers buiten Nederland arbeid verricht, draagt de Inlener zorg voor een adequate verzekering en alle overige maatregelen die nodig zijn ter dekking van schade tijdens of in verband met de werkzaamheden, dienstreis of het verblijf in het buitenland, waarbij MAJOR Careers de Arbeidskracht op eerste verzoek onmiddellijk naar Nederland kan laten terugkeren.

Artikel 13 – Inhoud, duur en einde van de terbeschikkingstelling

13.1. De specifieke voorwaarden waaronder de Arbeidskracht aan de Inlener ter beschikking wordt gesteld, worden in de Inleenovereenkomst en/of Terbeschikkingstellingsopdracht opgenomen.

13.2. De Inlener informeert MAJOR Careers vooraf over de beoogde duur, arbeidsomvang, werktijden, arbeidsplaats, functie, werkzaamheden en eventuele bijzondere omstandigheden, zodat MAJOR Careers de aard en duur van de arbeidsovereenkomst met de Arbeidskracht kan bepalen.

13.3. De Inlener is gehouden de Arbeidskracht te werk te stellen voor de volledige met MAJOR Careers overeengekomen arbeidsomvang. Indien de Inlener tijdelijk geen of minder werk heeft, de Arbeidskracht niet of minder inzet, de Arbeidskracht niet toelaat tot het werk of de overeengekomen arbeidsomvang niet volledig benut, blijft de Inlener voor de resterende duur van de terbeschikkingstelling onverkort het Inlenerstarief verschuldigd over de overeengekomen arbeidsomvang. Bij gebreke van een duidelijke afspraak over de arbeidsomvang geldt de gebruikelijke

arbeidsomvang van de Arbeidskracht als uitgangspunt. Dit geldt onverminderd het recht van MAJOR Careers om overige kosten, toeslagen, vergoedingen en loonverplichtingen aan de Inlener door te berekenen.

13.4. De Inlener ziet erop toe dat de Arbeidskracht uitsluitend werkzaamheden verricht binnen de overeengekomen arbeidsomvang, werktijden, referentiedagen en functie zoals vastgelegd in de Inleenovereenkomst of Terbeschikkingstellingsopdracht. Incidenteel meerwerk, overwerk of afwijking van werktijden is slechts toegestaan voor zover dit wettelijk en cao-rechtelijk is toegestaan en wordt volledig aan MAJOR Careers gemeld. Indien de feitelijke inzet leidt tot uitbreiding van de arbeidsomvang, wijziging van de arbeidsvoorwaarden, een aanspraak van de Arbeidskracht of een hogere kostprijs, is MAJOR Careers gerechtigd de arbeidsomvang, beloning en het Inlenerstarief met terugwerkende kracht aan te passen en de kosten aan de Inlener door te berekenen.

13.5. Beëindiging van de Inleenovereenkomst heeft geen gevolgen voor lopende Terbeschikkingstellingsopdrachten en betalingsverplichtingen. Die blijven doorlopen totdat de betreffende terbeschikkingstelling rechtsgeldig eindigt, tenzij MAJOR Careers schriftelijk anders instemt.

13.6. Een terbeschikkingstelling kan door de Inlener schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van de volgende kalendermaand, tenzij in de Inleenovereenkomst of Terbeschikkingstellingsopdracht schriftelijk anders is overeengekomen. De opzegging laat onverlet dat de Inlener het Inlenerstarief en alle overige kosten verschuldigd blijft tot het moment waarop de terbeschikkingstelling rechtsgeldig eindigt. Indien MAJOR Careers jegens de Arbeidskracht een langere termijn, loondoorbetalingsverplichting of andere verplichting in acht moet nemen, komen de daarmee verband houdende kosten voor rekening van de Inlener. Dit geldt onverminderd de overige beëindigings- en opschortingsrechten van MAJOR Careers uit deze voorwaarden.

13.7. Voor zover partijen schriftelijk een afwijkende opzegtermijn zijn overeengekomen, geldt die afwijkende termijn. Een opzegging door de Inlener kan er niet toe leiden dat MAJOR Careers verplichtingen jegens de Arbeidskracht niet kan nakomen; eventuele daaruit voortvloeiende kosten blijven voor rekening van de Inlener. Ook deze bepaling laat de overige beëindigings- en opschortingsrechten van MAJOR Careers uit deze voorwaarden onverlet.

13.8. MAJOR Careers kan de Inlener in verband met de aanzegverplichting minimaal vijf weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst verzoeken aan te geven of de terbeschikkingstelling wordt voortgezet. De Inlener reageert binnen zeven dagen. Bij niet-tijdige of onjuiste informatie vergoedt de Inlener alle kosten, waaronder een aanzegvergoeding.

13.9. De Inlener informeert MAJOR Careers tijdig over bedrijfssluitingen, verplichte vrije dagen, onwerkbaar weer, collectieve vakanties, conflicten met de Arbeidskracht en overige omstandigheden die invloed kunnen hebben op de arbeidsrelatie of loondoorbetaling. Bij niet-tijdige melding is de Inlener het Inlenerstarief verschuldigd voor de uren die MAJOR Careers aan de Arbeidskracht moet betalen.

Artikel 14 – Informatieverplichting Inlener

14.1. De Inlener informeert MAJOR Careers vóór aanvang en tijdens de terbeschikkingstelling tijdig, juist en volledig over alle gegevens die nodig zijn voor correcte beloning, inzet, veiligheid en naleving van wet- en regelgeving.

14.2. Deze informatie omvat in ieder geval de toepasselijke cao of arbeidsvoorwaardenregeling, functie, functie-indeling, schaal, trede, periodieken, initiële loonsverhogingen, toeslagen, vergoedingen, arbeidsduur, arbeidstijden, rusttijden, feestdagen, vakantiedagen, ADV/ATV, pensioen,

bonusregelingen, scholing, beroepskwalificaties, arbeidsomstandigheden, veiligheidsrisico's, bedrijfssluitingen en overige essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden.

14.3. MAJOR Careers mag uitgaan van de juistheid van de door de Inlener verstrekte en geaccordeerde informatie. De Inlener blijft eindverantwoordelijk voor de juistheid en volledigheid daarvan, ook indien gegevens worden verwerkt via een portal of door MAJOR Careers worden ingevoerd op basis van door de Inlener verstrekte informatie.

14.4. De Inlener meldt wijzigingen in beloning, functie, werktijden, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden onverwijld schriftelijk aan MAJOR Careers.

14.5. Indien blijkt dat gegevens onjuist, onvolledig of te laat zijn verstrekt, is MAJOR Careers gerechtigd de beloning en het Inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en alle daarmee gemoeide kosten, werkgeverslasten, pensioenpremies, wettelijke verhoging, rente, brutering, boetes en kosten van rechtsbijstand aan de Inlener door te berekenen.

14.6. Indien de Inlener voornemens is een auto, hulpmiddel, vergoeding of andere voorziening aan de Arbeidskracht ter beschikking te stellen, deelt hij dit vooraf schriftelijk aan MAJOR Careers mee. Privégebruik van een auto of vergelijkbare voorziening is uitsluitend toegestaan na schriftelijke afstemming met MAJOR Careers.

14.7. Indien de Inlener de in dit artikel bedoelde informatie over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, functie-indeling, inschaling, trede, periodieken, toeslagen, vergoedingen, arbeidstijden, pensioen, scholing of overige voor de gelijkwaardige beloning relevante gegevens niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig verstrekt of actualiseert, verbeurt de Inlener aan MAJOR Careers een direct opeisbare boete van € 5.000,00 per overtreding en € 500,00 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zonder dat voorafgaande ingebrekestelling is vereist.

14.8. De in lid 7 bedoelde boete laat onverlet het recht van MAJOR Careers om volledige schadevergoeding, nakoming, vrijwaring, tariefcorrectie met terugwerkende kracht en vergoeding van alle daarmee verband houdende kosten te vorderen, waaronder loonvorderingen van de Arbeidskracht, nabetalingen, compensaties, werkgeverslasten, pensioenpremies, wettelijke verhoging, wettelijke rente, brutering, boetes, naheffingen en redelijke kosten van juridische bijstand.

Artikel 15 – Civiele ketenaansprakelijkheid voor loon

15.1. Naast MAJOR Careers kan de Inlener hoofdelijk aansprakelijk zijn jegens de Arbeidskracht voor voldoening van het aan de Arbeidskracht verschuldigde loon.

15.2. De Inlener dient, mede ter onderbouwing van niet-verwijtbaarheid, MAJOR Careers tijdig, juist en volledig te informeren over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en alle relevante omstandigheden van de terbeschikkingstelling.

15.3. MAJOR Careers is jegens de Inlener gehouden de Arbeidskracht te belonen conform toepasselijke wet- en regelgeving, voor zover MAJOR Careers daartoe door de Inlener tijdig en juist in staat is gesteld.

Artikel 16 – Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding

16.1. Indien de Inlener met een door MAJOR Careers ter beschikking gestelde of voorgestelde Arbeidskracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst of andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij MAJOR Careers daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg over de voorwaarden waaronder dit kan plaatsvinden.

16.2. Onder een andersoortige arbeidsverhouding wordt onder meer verstaan een overeenkomst van opdracht, aanneming van werk, payrollconstructie, detachering, inhuur via een derde of een arbeidsverhouding met een aan de Inlener gelieerde onderneming.

16.3. De Inlener gaat geen rechtstreekse arbeidsverhouding met de Arbeidskracht aan zolang de arbeidsovereenkomst tussen MAJOR Careers en de Arbeidskracht niet rechtsgeldig is geëindigd, tenzij MAJOR Careers schriftelijk instemt.

16.4. Indien de Inlener tijdens de terbeschikkingstelling of binnen twaalf maanden na afloop daarvan een rechtstreekse of indirecte arbeidsverhouding aangaat met de Arbeidskracht, is de Inlener aan MAJOR Careers een vergoeding verschuldigd voor de door MAJOR Careers verleende diensten in verband met terbeschikkingstelling, werving, selectie en/of opleiding.

16.5. Deze vergoeding bedraagt 30% van het laatst geldende uurtarief, vermenigvuldigd met het verschil tussen 2.000 uren en het aantal uren dat de Arbeidskracht reeds via MAJOR Careers bij de Inlener heeft gewerkt, te vermeerderen met btw.

16.6. Het is de Inlener verboden de Arbeidskracht ertoe te bewegen een arbeidsverhouding met een derde aan te gaan met de bedoeling de Arbeidskracht via die derde direct of indirect in te lenen. Bij overtreding verbeurt de Inlener een direct opeisbare boete van € 15.000,00 per overtreding en € 1.000,00 per dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht op volledige schadevergoeding.

Artikel 17 – Zorgverplichting Inlener en vrijwaring

17.1. De Inlener is ermee bekend dat hij op grond van artikel 7:658 BW en de Arbeidsomstandighedenwet verplicht is te zorgen voor een veilige werkplek van de Arbeidskracht.

17.2. De Inlener verstrekt vóór aanvang van de werkzaamheden aan MAJOR Careers en de Arbeidskracht informatie over de verlangde beroepskwalificaties, de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats, de RI&E, veiligheidsvoorschriften, risico's en te nemen maatregelen.

17.3. De Inlener verstrekt de Arbeidskracht kosteloos persoonlijke beschermingsmiddelen, functiegerelateerde hulpmiddelen, werkkleding en instructies onder dezelfde voorwaarden als aan eigen werknemers. Indien MAJOR Careers deze kosten maakt, worden deze aan de Inlener doorbelast.

17.4. De Inlener is tegenover de Arbeidskracht en MAJOR Careers aansprakelijk voor schade die de Arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Arbeidskracht.

17.5. Bij een bedrijfsongeval of beroepsziekte informeert de Inlener MAJOR Careers en de bevoegde instanties onverwijld, zorgt hij voor rapportage en verstrekt hij MAJOR Careers een afschrift daarvan.

17.6. De Inlener vrijwaart MAJOR Careers volledig voor aanspraken wegens niet-nakoming van dit artikel en vergoedt alle daarmee verband houdende kosten, waaronder kosten van rechtsbijstand, loondoorbetaling, re-integratiekosten en eventuele uitkeringen of vergoedingen.

Artikel 18 – Identificatie en persoonsgegevens

18.1. De Inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling de identiteit van de Arbeidskracht vast aan de hand van een origineel geldig identiteitsdocument. Een rijbewijs geldt daarbij niet als geldig identiteitsdocument voor dit doel.

18.2. De Inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de Arbeidskracht kan worden aangetoond en voldoet aan verplichtingen uit de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet op de identificatieplicht.

18.3. Partijen verwerken persoonsgegevens conform de AVG en overige privacywetgeving. Partijen maken zo nodig aanvullende afspraken over datalekken, bewaartermijnen, rechten van betrokkenen en verantwoordelijkheden.

18.4. De Inlener verstrekt of vraagt persoonsgegevens uitsluitend indien en voor zover hij daartoe gerechtigd is. De Inlener vrijwaart MAJOR Careers voor aanspraken, boetes en schade wegens schending van privacywetgeving door de Inlener.

Artikel 18A – Waadi-verplichtingen Inlener

18A.1. De Inlener verklaart bekend te zijn met zijn verplichtingen op grond van de Waadi en staat ervoor in dat hij deze verplichtingen volledig naleeft.

18A.2. De Inlener verleent de Arbeidskracht gelijke toegang tot bedrijfsvoorzieningen en diensten binnen zijn onderneming, waaronder kantine-, kinderopvang-, vervoers- en overige faciliteiten, onder dezelfde voorwaarden als werknemers in dienst van de Inlener in gelijke of gelijkwaardige functies, tenzij een verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd is.

18A.3. De Inlener brengt binnen zijn onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis van de Arbeidskracht, op dezelfde wijze als vacatures aan eigen werknemers bekend worden gemaakt.

18A.4. De Inlener informeert MAJOR Careers tijdig, volledig en schriftelijk over een bestaande, dreigende of aangekondigde werkstaking, uitsluiting, bedrijfsbezetting of andere collectieve actie binnen zijn onderneming of op de locatie waar de Arbeidskracht werkzaam is. MAJOR Careers is niet gehouden Arbeidskrachten ter beschikking te stellen indien dit in strijd kan komen met wet- of regelgeving.

18A.5. De Inlener verstrekt vóór aanvang van de terbeschikkingstelling en telkens bij wijziging schriftelijk of elektronisch alle informatie die nodig is voor toepassing van de Waadi, waaronder de voor de Arbeidskracht geldende arbeidsvoorwaarden, functie-indeling, inschaling, arbeidsduur, arbeidstijden, toeslagen, vergoedingen, verlof, pensioen en overige essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden.

18A.6. De Inlener vrijwaart MAJOR Careers volledig voor aanspraken, schade, boetes, naheffingen, loonvorderingen, pensioenclaims en kosten die voortvloeien uit schending van de in dit artikel bedoelde verplichtingen.

Artikel 18B – Intellectuele eigendom

18B.1. Voor zover de Arbeidskracht in het kader van de werkzaamheden resultaten tot stand brengt waarop intellectuele eigendomsrechten kunnen rusten, komen deze rechten aan de Inlener toe indien en voor zover dit uit de wet voortvloeit of schriftelijk tussen partijen is overeengekomen.

18B.2. Op verzoek van de Inlener zal MAJOR Careers zich redelijkerwijs inspannen om de Arbeidskracht een verklaring te laten ondertekenen die nodig is om overdracht of bevestiging van intellectuele eigendomsrechten aan de Inlener te bewerkstelligen, voor zover dit juridisch mogelijk is.

18B.3. Het staat de Inlener vrij rechtstreeks met de Arbeidskracht aanvullende afspraken te maken over intellectuele eigendom, geheimhouding of gebruik van resultaten, mits de Inlener MAJOR Careers vooraf informeert en een afschrift van de verklaring of overeenkomst verstrekt.

18B.4. MAJOR Careers is niet aansprakelijk voor aanspraken van derden wegens inbreuk op intellectuele eigendomsrechten die voortvloeien uit door de Inlener verstrekte instructies, materialen, gegevens, software, ontwerpen, teksten of andere input. De Inlener vrijwaart MAJOR Careers volledig voor dergelijke aanspraken en de daarmee verband houdende kosten.

Artikel 18C – Digitale systemen, portalen en gegevensuitwisseling

18C.1. Indien MAJOR Careers of de Inlener gebruikmaakt van digitale systemen, portalen, urenregistratiesystemen of andere ICT-middelen voor de uitvoering van de overeenkomst, is de Inlener verantwoordelijk voor juist, bevoegd en zorgvuldig gebruik daarvan door zijn medewerkers en ingeschakelde derden.

18C.2. De Inlener staat ervoor in dat uitsluitend bevoegde personen toegang hebben tot de systemen en dat ingevoerde of geaccordeerde gegevens juist, volledig en tijdig zijn. Rechtshandelingen en accorderingen verricht via een account, login of ander digitaal middel van de Inlener binden de Inlener.

18C.3. De Inlener treft passende technische en organisatorische maatregelen ter bescherming van persoonsgegevens, bedrijfsinformatie en toegangsgegevens. Misbruik, verlies of onbevoegde toegang wordt onmiddellijk aan MAJOR Careers gemeld.

18C.4. Indien de Inlener eigen systemen of systemen van derden voorschrijft of beschikbaar stelt, staat de Inlener in voor rechtmatige verwerking van persoonsgegevens, adequate beveiliging, juiste werking en naleving van de AVG. De Inlener vrijwaart MAJOR Careers voor aanspraken, boetes, schade en kosten die voortvloeien uit het gebruik van deze systemen.

Artikel 18D – Economische sancties

18D.1. De Inlener verklaart dat hij, zijn groepsmaatschappijen, bestuurders en uiteindelijk belanghebbenden niet voorkomen op sanctielijsten en niet betrokken zijn bij activiteiten die in strijd zijn met toepasselijke sanctiewetgeving, embargo's of andere economische sancties.

18D.2. De Inlener staat ervoor in dat betalingen aan MAJOR Careers niet afkomstig zijn uit activiteiten die in strijd zijn met economische sancties en dat de uitvoering van de overeenkomst MAJOR Careers of de Arbeidskracht niet blootstelt aan overtreding van sanctieregels.

18D.3. Indien MAJOR Careers redelijkerwijs vermoedt dat sprake is van strijd met dit artikel, is MAJOR Careers gerechtigd de overeenkomst en/of terbeschikkingstelling onmiddellijk op te schorten of te beëindigen zonder schadeplichtig te zijn. Alle schade en kosten komen voor rekening van de Inlener.

Artikel 18E – Medezeggenschap

18E.1. De Inlener staat ervoor in dat hij tijdig voldoet aan alle verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden en overige medezeggenschapsregels in verband met de inzet van Arbeidskrachten.

18E.2. Indien de Arbeidskracht op grond van wet- of regelgeving medezeggenschapsrechten bij de Inlener verkrijgt of werkzaamheden verricht in verband met medezeggenschap, stelt de Inlener de Arbeidskracht daartoe in de gelegenheid. Indien de Arbeidskracht recht heeft op loon over deze uren, worden deze uren aan de Inlener doorberekend.

Artikel 18F – Voorkoming van discriminatie

18F.1. De Inlener en MAJOR Careers stellen bij het aangaan en uitvoeren van de overeenkomst uitsluitend functie-relevante eisen en laten uitsluitend functie-relevante criteria meewegen.

18F.2. De Inlener zal geen direct of indirect verboden onderscheid maken of daartoe opdracht geven op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, genderidentiteit, ras, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd of enige andere wettelijk beschermde grond.

18F.3. MAJOR Careers is gerechtigd discriminerende verzoeken, instructies of selectiecriteria te weigeren en de uitvoering van de overeenkomst op te schorten of te beëindigen indien de Inlener dergelijke verzoeken handhaaft.

HOOFDSTUK 2A – TERBESCHIKKINGSTELLING: UITZENDEN

Artikel 19 – Toepasselijkheid uitzenden

19.1. De bepalingen van hoofdstuk 1 en hoofdstuk 2 [algemene deel] zijn, naast de bepalingen van dit hoofdstuk, van toepassing op de terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten met een Uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. Bij strijdigheid tussen de bepalingen van dit hoofdstuk en de algemene bepalingen van hoofdstuk 1 of hoofdstuk 2, gaan de bepalingen van dit hoofdstuk voor zover zij specifiek zien op uitzenden.

Artikel 20 – Selectie van arbeidskrachten

20.1. De Arbeidskracht wordt door MAJOR Careers geselecteerd aan de hand van de bij MAJOR Careers bekende hoedanigheden en kundigheden van de Arbeidskracht en de door de Inlener aangedragen functievereisten.

20.2. Niet-functierelevante vereisten die kunnen leiden tot direct of indirect onderscheid worden niet door MAJOR Careers gehonoreerd, tenzij sprake is van een wettelijk toegestaan doelgroepenbeleid of een objectieve rechtvaardiging.

20.3. Indien de Arbeidskracht niet voldoet aan de door de Inlener gestelde functievereisten, dient de Inlener dit tijdig (tenminste binnen drie werkdagen na aanvang van de werkzaamheden) aan MAJOR Careers te melden. De Inlener blijft het Inlenerstarief verschuldigd over de reeds gewerkte uren en over alle uren, vergoedingen en kosten die MAJOR Careers in verband met deze inzet aan de Arbeidskracht verschuldigd is of wordt, waaronder kosten die voortvloeien uit wet, cao, uitzendovereenkomst of roosterafspraken.

20.4. Gedurende de looptijd van de terbeschikkingstelling is MAJOR Careers gerechtigd de Arbeidskracht ook aan andere inleners ter beschikking te stellen, voor zover dit de met de Inlener overeengekomen arbeidsomvang, werktijden en beschikbaarheid niet belemmert. MAJOR Careers is daarnaast gerechtigd om gedurende de looptijd van de terbeschikkingstelling een vervangende Arbeidskracht voor te stellen in verband met ziekte, herplaatsing, reorganisatie, personeelsbeleid of naleving van wet- en regelgeving. De Inlener zal een redelijk voorstel tot vervanging niet zonder redelijke grond weigeren.

20.5. Indien de Arbeidskracht wordt vervangen door een andere Arbeidskracht, worden de beloning, arbeidsvoorwaarden en het Inlenerstarief voor de vervangende Arbeidskracht opnieuw vastgesteld op basis van diens functie, ervaring, inschaling, arbeidsvoorwaarden en de door de Inlener verstrekte informatie. MAJOR Careers is niet gehouden een vervangende Arbeidskracht ter beschikking te stellen, maar zal zich daartoe inspannen indien de Inlener daarom verzoekt en vervanging redelijkerwijs mogelijk is.

Artikel 21 – Het Inlenerstarief bij uitzenden

21.1. De Inlener is voor de terbeschikkingstelling van de Arbeidskracht het Inlenerstarief aan MAJOR Careers verschuldigd. Het in de Terbeschikkingstellingsopdracht vermelde tarief betreft het tarief voor reguliere gewerkte uren zonder toeslagen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien de Arbeidskracht recht heeft op toeslagen, vergoedingen, compensaties of andere arbeidsvoorwaarden, is MAJOR Careers gerechtigd deze afzonderlijk of door middel van een opslag op het Inlenerstarief aan de Inlener door te berekenen.

21.1a. Het Inlenerstarief is gebaseerd op onder meer het loon, vakantiebijslag, wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover verwerkt in het tarief, feestdagen, kort verzuim, wettelijk verlof, pensioenlasten, werkgeverslasten, reserveringen, ziekte- en leeglooprisico voor zover verwerkt in het tarief, administratiekosten, overhead en marge. Niet in het standaardtarief begrepen zijn, tenzij schriftelijk anders overeengekomen, onder meer overwerk, onregelmatigheidstoelagen, ploegentoeslagen, reizen, reiskosten, kostenvergoedingen, thuiswerkvergoedingen, bonus, winstuitkering, eindejaarsuitkering, individuele bovenwettelijke vakantiedagen, verplichte of door de Inlener verlangde scholing, persoonlijke beschermingsmiddelen, bedrijfsmiddelen, pensioencompensatie, brutering, wettelijke verhoging, rente, boetes en overige kosten die voortvloeien uit wet, cao, Waadi, de arbeidsvoorwaardenregeling van de Inlener of de door de Inlener verstrekte informatie. Deze niet in het Inlenerstarief begrepen bedragen worden afzonderlijk op de facturen vermeld en aan de Inlener doorbelast.

21.1b. Voor zover MAJOR Careers op grond van wet, cao, de uitzendovereenkomst of de door de Inlener verstrekte informatie gehouden is andere of betere arbeidsvoorwaarden aan de Arbeidskracht toe te kennen dan waarmee bij de vaststelling van het Inlenerstarief rekening is gehouden, is MAJOR Careers gerechtigd deze kosten, vermeerderd met werkgeverslasten, premies, marge, rente en eventuele kosten wegens te late betaling, met terugwerkende kracht aan de Inlener door te berekenen.

21.2. Het Inlenerstarief staat in directe verhouding tot de arbeidsvoorwaarden die MAJOR Careers aan de Arbeidskracht verschuldigd is. De Arbeidskracht heeft recht op gelijkwaardige beloning conform de toepasselijke wet, cao en arbeidsvoorwaardenregeling van de Inlener.

21.3. De gelijkwaardige beloning wordt voorafgaand aan en zo nodig tijdens de terbeschikkingstelling vastgesteld op basis van de informatie van de Inlener. De Inlener is verantwoordelijk voor juiste inschaling, onder meer op basis van relevante werkervaring, opleiding, functievereisten, periodieken en eventuele beoordelingen.

21.4. Indien de Arbeidskracht niet indeelbaar is in het functiegebouw van de Inlener, wordt de beloning vastgesteld aan de hand van overleg tussen MAJOR Careers, de Inlener en de Arbeidskracht, waarbij onder meer wordt gekeken naar functie-inhoud, verantwoordelijkheden, vereiste capaciteiten, ervaring en opleidingsniveau.

21.5. Tariefwijzigingen als gevolg van wijzigingen in gelijkwaardige beloning, cao-verplichtingen, wet- en regelgeving, fiscale of sociale lasten, pensioenpremies, toeslagen, vergoedingen, bijzondere uitkeringen, werkgeverslasten, operationele kosten, administratiekosten, opslag en/of marge worden met ingang van het tijdstip van die wijziging aan de Inlener doorberekend, zo nodig met terugwerkende kracht.

21.6. Indien de Arbeidskracht ziek of arbeidsongeschikt raakt door omstandigheden op de werkvloer, waaronder een arbeidsongeval of arbeidsconflict, is de Inlener verplicht alle daarmee verband houdende kosten, loondoorbetaling, re-integratiekosten, uitkeringen, schade, rente en vergoedingen aan MAJOR Careers te vergoeden.

21.7. Pauzes worden aan de Inlener doorberekend indien en voor zover de Arbeidskracht op grond van wet, cao, uitzendovereenkomst of de bij de Inlener geldende arbeidsvoorwaarden recht heeft op doorbetaling van pauzes.

21.8. Indien de Arbeidskracht verplichte scholing volgt, scholing volgt die noodzakelijk is voor de functie, scholing of werkinstructies volgt op verzoek van de Inlener of scholing volgt die voortvloeit uit de bij de Inlener geldende arbeidsvoorwaarden, worden de daarmee gemoeide uren en kosten aan de Inlener doorberekend, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

21.9. Indien de Arbeidskracht recht heeft op loon over werkonderbrekingen op grond van wet, cao of arbeidsvoorwaarden, waaronder onderbrekingen in verband met arbeidsomstandigheden, zwangerschap, kolven, medezeggenschap of vergelijkbare verplichtingen, worden deze uren aan de Inlener doorberekend voor zover de verplichting verband houdt met de werkzaamheden bij de Inlener of de bij de Inlener geldende arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK 2B – TERBESCHIKKINGSTELLING: PAYROLLING

Artikel 22 – Toepasselijkheid payrolling

22.1. De bepalingen van hoofdstuk 1 en hoofdstuk 2 [algemene deel] zijn, naast de bepalingen van dit hoofdstuk, van toepassing op de terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten met een Payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW. Bij strijdigheid tussen de bepalingen van dit hoofdstuk en de algemene bepalingen van hoofdstuk 1 of hoofdstuk 2, gaan de bepalingen van dit hoofdstuk voor voor zover zij specifiek zien op payrolling.

22.2. Indien een terbeschikkingstelling wordt geherkwalificeerd als payrollovereenkomst, zijn de bepalingen van dit hoofdstuk daarop van toepassing vanaf het moment waarop de payrollkwalificatie geldt. De daaruit voortvloeiende extra kosten, waaronder arbeidsvoorwaardelijke aanspraken, loondoorbetaling, pensioenlasten, werkgeverslasten en kosten wegens het niet kunnen toepassen van het uitzendbeding of fasesysteem, worden aan de Inlener doorberekend voor zover deze in redelijkheid voor zijn rekening behoren te komen.

Artikel 23 – Informatieverplichting bij payrolling

Indien sprake is van payrolling of opvolgend werkgeverschap informeert de Inlener MAJOR Careers juist, volledig en tijdig over het arbeidsverleden van de Arbeidskracht, de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, pensioenregeling en alle overige gegevens die nodig zijn voor correcte toepassing van artikel 8a Waadi. Bij nalatigheid worden alle daaruit voortvloeiende kosten en schade aan de Inlener doorberekend.

Artikel 24 – Het Inlenerstarief bij payrolling

24.1. De Inlener is voor de terbeschikkingstelling van de Arbeidskracht met een Payrollovereenkomst het Inlenerstarief aan MAJOR Careers verschuldigd. Het tarief staat in directe verhouding tot het loon en alle arbeidsvoorwaarden waarop de Arbeidskracht recht heeft.

24.2. De Arbeidskracht heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de Inlener in gelijke of gelijkwaardige functies, behoudens de wettelijke uitzonderingen voor pensioen.

24.3. Tariefwijzigingen als gevolg van gewijzigde arbeidsvoorwaarden, cao-verplichtingen, pensioenlasten, fiscale of sociale wetgeving of overige kosten worden met ingang van het tijdstip van wijziging aan de Inlener doorberekend, ook als deze wijziging zich voordoet tijdens de duur van de overeenkomst.

24.4. Indien een payrollovereenkomst voortduurt terwijl de Inlener de Arbeidskracht niet langer werkzaamheden laat verrichten, blijven de betalingsverplichtingen van de Inlener voortduren totdat de payrollovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, de Arbeidskracht is herplaatst of de terbeschikkingstelling met inachtneming van artikel 13.6 of 13.7 is geëindigd, met dien verstande dat alle loon-, herplaatsings- en overige werkgeversverplichtingen die MAJOR Careers jegens de Arbeidskracht moet nakomen voor rekening van de Inlener blijven, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

HOOFDSTUK 3 – ARBEIDSBEMIDDELING / WERVING EN SELECTIE

Artikel 25 – Toepasselijkheid arbeidsbemiddeling

De strekking van hoofdstuk 1, in het bijzonder de artikelen 1, 2, 3, 5 tot en met 11 en 18, is van overeenkomstige toepassing op arbeidsbemiddeling en werving en selectie door MAJOR Careers.

Artikel 26 – Vergoeding en inhoud van de arbeidsbemiddelingsovereenkomst

26.1. De door de opdrachtgever aan MAJOR Careers verschuldigde vergoeding bestaat uit een schriftelijk overeengekomen vast bedrag of percentage van het aan de Kandidaat aangeboden fulltime bruto jaarsalaris, te vermeerderen met vakantiebijslag en vaste emolumenten.

26.2. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, bedraagt de vergoeding 25% van het bruto jaarsalaris op fulltimebasis, inclusief vakantiebijslag en vaste emolumenten, exclusief btw.

26.3. De vergoeding is verschuldigd zodra tussen opdrachtgever en de door MAJOR Careers geselecteerde of geïntroduceerde Kandidaat een arbeidsovereenkomst of andersoortige arbeidsverhouding tot stand komt, ongeacht of en wanneer de Kandidaat daadwerkelijk met de werkzaamheden aanvangt. De vergoeding is eveneens verschuldigd indien de Kandidaat binnen twaalf maanden nadat hij door MAJOR Careers aan opdrachtgever is voorgesteld of geïntroduceerd, rechtstreeks, via een derde of op andere wijze werkzaamheden voor opdrachtgever, de Inlener of een aan hen gelieerde onderneming gaat verrichten.

26.4. MAJOR Careers verricht arbeidsbemiddeling op basis van een inspanningsverplichting. Opdrachtgever beslist zelf of hij een Kandidaat een arbeidsverhouding aanbiedt en is verantwoordelijk voor verificatie van door de Kandidaat verstrekte informatie.

26.5. MAJOR Careers is niet aansprakelijk voor handelen, nalaten of functioneren van de Kandidaat nadat deze bij opdrachtgever of een derde werkzaamheden verricht.

26.6. Het is opdrachtgever niet toegestaan zonder voorafgaande toestemming van de Kandidaat en, voor zover de referentie verband houdt met de door MAJOR Careers verrichte bemiddeling, zonder voorafgaande afstemming met MAJOR Careers referenties over de Kandidaat in te winnen.

Artikel 27 – Aangaan arbeidsverhouding met de Kandidaat

27.1. De vergoeding als bedoeld in artikel 26 is eveneens verschuldigd indien opdrachtgever de Kandidaat indirect inzet, gegevens van de Kandidaat aan een derde verstrekt, de Kandidaat eerst afwijst en later alsnog inzet, of de arbeidsverhouding tot stand komt via een aan opdrachtgever gelieerde onderneming of andere derde.

27.2. Het voorgaande geldt ongeacht de functie, contractvorm, duur, arbeidsomvang of wijze waarop de arbeidsverhouding wordt vormgegeven.

Artikel 28 – Klachten

28.1. Klachten over de overeenkomst, de uitvoering daarvan, de dienstverlening van MAJOR Careers of de kwaliteit van de werkzaamheden van MAJOR Careers dienen terstond en uiterlijk binnen zeven dagen nadat de klacht bekend is of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn schriftelijk en gemotiveerd aan MAJOR Careers te worden gemeld, bij gebreke waarvan het recht om daarover te klagen vervalt.

28.2. Een klacht schort de betalingsverplichtingen van de Inlener of opdrachtgever niet op en laat de overige rechten van MAJOR Careers onverlet.