



Algemene voorwaarden Motivz B.V. - *Ter beschikking stellen van personeel* -

Inhoud

Artikel 1. Definities	3
Artikel 2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden.....	3
Artikel 3. Offertes	3
Artikel 4. Ter beschikking stellen van personeel.....	4
Artikel 5. Uurtarieven.....	5
Artikel 6. Concurrentie.....	6
Artikel 7. Zekerheidsstelling	6
Artikel 8. Urenadministratie.....	6
Artikel 9. Ziekten, vakanties en andere verhindering	6
Artikel 10. Doorbetaling bij ziekte	6
Artikel 11. Intellectuele eigendom.....	7
Artikel 12. Betaling.....	7
Artikel 13. Tekortkoming.....	7
Artikel 14. Ontbinding.....	8
Artikel 15. Overmacht.....	8
Artikel 16. Aansprakelijkheid.....	8
Artikel 17. Annulering	9
Artikel 18. Verjaring	9
Artikel 19. Verwerking van persoonsgegevens door Motivz	9
Artikel 20. Arbeidsomstandigheden	10
Artikel 21. Inlenersbeloning	11
Artikel 22. Transitievergoeding.....	12
Artikel 23. Discriminatie.....	12
Artikel 24. Oproepovereenkomsten	12
Artikel 25. Onderkruipersverbod.....	13
Artikel 26. Toepasselijk recht en bevoegde rechter.....	13
Artikel 27. Reparatieclausule/ nietigheden.....	13
Artikel 28. Wijziging Algemene Voorwaarden.....	14
Artikel 29. Slotbepaling	14

Artikel 1. Definities

1.1 In deze algemene voorwaarden wordt onder “Motivz” verstaan: Motivz B.V., gevestigd te Venlo aan de Deken van Oppensingel 11, KvK-nummer 76867838.

1.2 In deze algemene voorwaarden wordt onder “opdrachtgever” verstaan: de natuurlijke of rechtspersoon aan wie Motivz een offerte en/of opdrachtbevestiging heeft gericht, aan wie Motivz personeel beschikbaar stelt en/of met wie Motivz een overeenkomst sluit.

1.3 In deze algemene voorwaarden wordt onder “werknemer” verstaan: iedere natuurlijke persoon, die een (uitzend)overeenkomst heeft met Motivz en door Motivz ter beschikking wordt gesteld onder leiding en toezicht van een derde ofwel in het kader van detacheren, uitzenden of payrollen.

1.4 In deze algemene voorwaarden wordt onder “kandidaat” verstaan: iedere natuurlijke persoon die door Motivz aan de opdrachtgever is voorgesteld, althans met wie de opdrachtgever via Motivz in contact is gekomen met het oog op ófwel het aangaan van een arbeidsverhouding met die kandidaat ófwel het aangaan van een opdrachtovereenkomst met die kandidaat als zelfstandige ófwel de terbeschikkingstelling van die persoon aan de opdrachtgever of een door deze met inachtneming van deze voorwaarden aan te wijzen derde.

Artikel 2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden

2.1 Deze voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen van Motivz, overeenkomsten tot detachering, uitzending en/of inlening van personeel, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk met Motivz anders is overeengekomen.

2.2 Geldigheid van of verwijzingen naar algemene voorwaarden, inkoopvoorwaarden of andere voorwaarden hoe ook genaamd van opdrachtgevers worden niet aanvaard.

2.3 Van deze algemene voorwaarden afwijkende en /of aanvullende bepalingen gelden slechts indien deze vooraf schriftelijk met Motivz zijn overeengekomen.

2.4 De schriftelijk overeengekomen afwijkingen en/of aanvullingen als bedoeld in de leden 1 en 3 van dit artikel worden geacht slechts voor de overeenkomst, waarop zij betrekking hebben, te zijn overeengekomen. Voor iedere nieuwe of opvolgende overeenkomst dient de afwijkende afspraak opnieuw schriftelijk te worden overeengekomen.

Artikel 3. Offertes

3.1 Het is opdrachtgever (daaronder ook te verstaan een potentiële opdrachtgever (in de précontractuele fase)) niet toegestaan een door Motivz aangeboden/voorgestelde of op enigerlei wijze geïntroduceerde kandidaat in dienst te nemen of werkzaamheden te laten verrichten, al dan niet via derden, binnen 24 maanden na het voorstellen van de kandidaat aan opdrachtgever. In het geval van overtreding of niet nakoming hiervan is opdrachtgever per kandidaat een bedrag ter hoogte van € 10.000,- (zegge: tienduizend euro) exclusief btw of een door de rechter in goede justitie te bepalen (schade-)vergoeding verschuldigd aan Motivz, dit onder meer in verband met de gemaakte kosten inzake de werving, eventuele opleiding van de kandidaat, alsmede de gemiste inkomsten wanneer de kandidaat gedetacheerd zou worden via Motivz. Dit laat onverlet het recht van Motivz om volledige schadevergoeding te vorderen. Motivz verwijst naar artikel 6 van deze algemene voorwaarden.

3.2 In gevallen waarin een speciale prijsopgave voor de opdrachtgever is opgesteld, komt een overeenkomst tot stand wanneer de opdrachtgever het aanbod van Motivz aanvaardt, tenzij Motivz het aanbod binnen 10 dagen na aanvaarding daarvan door de opdrachtgever intrekt, zonder uitvoering te hebben gegeven aan de overeenkomst.

3.3 Alle overige overeenkomsten, ook indien en voorzover zij door al dan niet in dienst van Motivz zijnde tussenpersonen zijn aangegaan, komen pas tot stand, nadat deze door Motivz dan wel door een haar

uitdrukkelijk daartoe gemachtigde, schriftelijk of mondeling zijn bevestigd, dan wel zonder voorafgaande opdrachtbevestiging zijn uitgevoerd.

Artikel 4. Ter beschikking stellen van personeel

4.1 Motivz kiest het aan de opdrachtgever op diens verzoek ter beschikking te stellen personeelslid uit op basis van de aan Motivz bekende informatie over het personeelslid enerzijds en de informatie van de opdrachtgever over de te verrichten werkzaamheden anderzijds.

4.2 Indien de opdrachtgever van mening is, dat het door Motivz aan hem ter beschikking gestelde personeelslid niet aan de gestelde vereisten voldoet, is de opdrachtgever gerechtigd om het betreffende personeelslid weg te sturen en aan Motivz een ander personeelslid te vragen. De opdrachtgever blijft gehouden de door het weggestuurde personeelslid gewerkte uren te vergoeden met inachtneming van de afgesproken opzegtermijn.

4.3 Het personeel, dat Motivz aan de opdrachtgever ter beschikking stelt, verricht de door de opdrachtgever opgedragen werkzaamheden onder leiding en toezicht van die opdrachtgever en op de door de opdrachtgever aan te wijzen locatie. Opdrachtgever geeft noodzakelijk instructies en verstrekt benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen. De opdrachtgever verplicht zich om het door Motivz ter beschikking gestelde personeel in de gelegenheid te stellen en alle middelen ter beschikking te stellen die voor de goede uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden noodzakelijk of redelijkerwijs wenselijk zijn.

4.4 Opdrachtgever zal zich ten aanzien van werknemer, bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is. De opdrachtgever is verplicht het door Motivz aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde personeel te beschermen tegen gevaren, van welke aard dan ook. Hieronder wordt mede verstaan de inrichting en het onderhoud van de door de opdrachtgever aan het door Motivz ter beschikking gestelde personeel ter beschikking gestelde ruimten en middelen

4.5 Het is opdrachtgever zonder schriftelijke toestemming van Motivz niet toegestaan werknemer op haar beurt aan een derde 'door te lenen'; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde werkzaamheden te verrichten. Onder doorlening wordt mede verstaan het door opdrachtgever ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee opdrachtgever in een group (concern) is verbonden.

4.6 Opdrachtgever draagt – indien Motivz en werknemer hebben ingestemd met doorlening - zorg voor de verplichtingen voortvloeiende uit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, zoals de registratieplicht voor intermediairs.

4.7 Tewerkstelling van werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is niet toegestaan. Mocht dit wel het geval zijn dan is het slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van opdrachtgever en voor bepaalde tijd en indien dit vooraf schriftelijk is overeengekomen met Motivz en werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd. Eventuele extra kosten, zoals extra administratieve kosten of het aanvragen van vergunningen worden in rekening gebracht voor de opdrachtgever.

4.8 Opdrachtgever zal aan werknemer de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan.

4.9 Motivz is tegenover opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen die werknemer is aangegaan met of die voor hen zijn ontstaan jegens opdrachtgever of derden, al dan niet met toestemming van opdrachtgever of die derden.

4.10 Motivz is tegenover opdrachtgever niet aansprakelijk voor schaden en verliezen aan opdrachtgever, derden dan wel aan werknemer zelf, die voortvloeien uit doen of nalaten van werknemer.

4.11 Motivz is tegenover opdrachtgever niet aansprakelijk voor verbintenissen tussen derden en opdrachtgever, derden en werknemer, dan wel werknemer en opdrachtgever.

4.12 Opdrachtgever vrijwaart Motivz voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Motivz als werkgever van werknemer - direct of indirect – ter zake van de in dit artikel bedoelde schaden, verliezen en verbintenissen.

4.13 Onverminderd de verplichting van de opdrachtgever om de deswege door Motivz geleden en nog te lijden schade te vergoeden, waaronder gemaakte kosten en gederfde winst, vrijwaart de opdrachtgever Motivz van alle vorderingen tot vergoeding van de door het ter beschikking gestelde personeelslid of diens erfgenamen geleden schade van welke aard dan ook, die ontstaan is voor, tijdens, of na de bij of namens de opdrachtgever verrichtte werkzaamheden en waarvoor de opdrachtgever aansprakelijk is te houden.

4.14 Motivz is gerechtigd om op de werkvloer van opdrachtgever verschillende controles met betrekking tot allerhande arbeidsomstandigheden uit te (laten) voeren.

4.15 Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Motivz verstrekt opdrachtgever een bewijs van verzekering.

4.16 Op initiatief van zowel Motivz als opdrachtgever kunnen functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met werknemer worden ingepland. Motivz zal, wanneer het verzoek van opdrachtgever komt samen met opdrachtgever functionerings- en/of beoordelingsgesprekken voeren met werknemer. Van deze gesprekken zal Motivz een verslag maken en ter ondertekening voorleggen aan opdrachtgever en werknemer. Motivz overhandigt daarvan een kopie aan werknemer en opdrachtgever. Bovenstaande handelingen van Motivz zijn van toepassing indien de aard van het dienstverband daartoe aanleiding geeft, dit ter beoordeling van Motivz. Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken maken onderdeel uit van de Opdracht en vinden onder werktijd plaats, de tijd die de werknemer hiervoor kwijt is, wordt aangemerkt als gewerkte uren, opdrachtgever is derhalve het opdrachtgeverstarief verschuldigd.

Artikel 5. Uurtarieven

5.1 Een door Motivz gedane offerte aan opdrachtgever is gedurende één maand geldig, tenzij in de offerte een andere aanvaardingstermijn is opgenomen. De offerte dient bij acceptatie schriftelijk te worden aanvaard, door een namens de opdrachtgever beslissingsbevoegd persoon. Een offerte welke niet binnen één maand is aanvaard, komt te vervallen, aldan kan geen beroep meer worden gedaan op de in de offerte vermelde tarieven.

5.2 Alle prijsvoorstellen van Motivz zijn vermeld in euro's (€) en exclusief btw. Over de tarieven van de dienstverlening is btw verschuldigd.

5.3 Motivz is gerechtigd om het uurtarief, de toeslagen, de kostenvergoedingen en eenmalige uitkeringen tijdens de looptijd van de opdracht aan te passen, onder andere indien de kosten van de arbeid stijgen op basis van, doch niet uitsluitend, de volgende gronden (deze gronden kunnen ook cumulatief van toepassing zijn):

- Als gevolg van wijziging van de ABU-cao, de bij de opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling of de daarbij geregelde lonen;
- Als gevolg van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving of enig verbindend voorschrift;
- Als gevolg van een (periodieke en initiële) loonsverhoging en/of een (eenmalige) verplichte uitkering, voortvloeiende uit de ABU-cao, de bij Opdrachtgever geldende cao en/of arbeidsvoorwaardenregeling en/of wet- en regelgeving.
- Indien een van de bovenstaande punten van toepassing zijn, dan zal dit vooraf met de opdrachtgever worden gecommuniceerd alvorens er wijzigingen worden doorgevoerd.

Alle prijsvoorstellen en prijsafspraken worden daarnaast gemaakt onder voorbehoud van schrijf- en/of typefouten.

5.4 Indien en voor zover het door Motivz aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde personeel buiten de vastgestelde werktijden werkzaamheden dient te verrichten (overuren), wordt de vergoeding voor die uren in goed onderling overleg vastgesteld met in achtneming van de cao en inlenersbeloning. De vergoeding is gelijk aan de vergoeding die geldt bij de opdrachtgever.

Artikel 6. Concurrentie

6.1 Het is de (potentiële) opdrachtgever, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van Motivz, niet toegestaan om een bij Motivz werkzame werknemer of door Motivz ter beschikking gestelde personeelsleden of door Motivz voorgestelde kandidaat in dienst te nemen of anderszins buiten Motivz om werkzaamheden voor zich te laten verrichten. Dit geldt ook voor een door Motivz voorgestelde kandidaat zoals bedoeld in artikel 1.4 van deze algemene voorwaarden.

6.2 Het in het eerste lid bepaalde geldt tot vierentwintig maanden na de laatste dag, dat het betreffende personeelslid door Motivz aan de opdrachtgever ter beschikking is gesteld of anderszins werkzaamheden voor de opdrachtgever heeft verricht.

6.3 Bij overtreding van het in de eerste twee leden van dit artikel bepaalde, verbeurt de opdrachtgever aan Motivz een dadelijk en ineens zonder ingebrekestelling of sommatie opeisbare boete van € 10.000,00 per overtreding, alsmede € 1.000,00 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Motivz om volledige schadevergoeding te vorderen.

6.4 Indien de opdrachtgever het door Motivz ter beschikking gestelde personeelslid buiten Motivz om in dienst wenst te nemen of anderszins werkzaamheden voor zich wil laten verrichten, dient de opdrachtgever een daartoe strekkend schriftelijk verzoek aan Motivz te doen. In goed onderling overleg kan dan een door de opdrachtgever aan Motivz te voldoen bedrag vastgesteld worden, waarna Motivz voor de overname van dat personeelslid schriftelijke toestemming aan zowel de opdrachtgever als het personeelslid van Motivz zal geven.

Artikel 7. Zekerheidsstelling

7.1 Motivz is steeds gerechtigd, alvorens personeel ter beschikking te stellen of met een eenmaal aangevangen ter beschikkingstelling door te gaan, voldoende zekerheid voor het nakomen van betalingsverplichtingen van de opdrachtgever te verlangen.

7.2 Indien de verlangde zekerheid niet of op ongenoegzame wijze wordt aangetoond, heeft Motivz het recht de overeenkomst zonder rechterlijke tussenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden, onverminderd het aan Motivz alsdan toekomende recht op betaling van hetgeen bij beëindiging van de overeenkomst verschuldigd is, wegens reeds ter beschikking gesteld personeel en/of gemaakte kosten.

Artikel 8. Urenadministratie

De opdrachtgever is verplicht om alle gewerkte uren van door Motivz aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde werknemers deugdelijk te administreren.

Artikel 9. Ziekten, vakanties en andere verhindering

9.1 Motivz is verplicht om in geval van ziekte, vakantie, verlof en dergelijke van het aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde personeel, de verhindering en de verwachte duur van de verhindering zo snel mogelijk na het bekend worden daarvan aan de opdrachtgever door te geven.

9.2 Indien de opdrachtgever aangeeft dat hij, in geval van verhindering van het ter beschikking gestelde personeelslid, een ongeveer gelijkwaardige vervanger wenst, zal Motivz zich zoveel mogelijk inspannen om een dergelijke vervanger ter beschikking te stellen.

9.3 De opdrachtgever heeft, in geval van verhindering van het ter beschikking gestelde personeel, geen recht op schadevergoeding van welke aard dan ook.

Artikel 10. Doorbetaling bij ziekte

10.1 Opdrachtgever is, tenzij schriftelijk anders overeengekomen het opdrachtgeverstarief niet verschuldigd, wanneer werknemer als gevolg van ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken.

Motivz zal werknemer doorbetalen bij ziekte volgens de uitzend cao die van toepassing is op de individuele arbeidsovereenkomst van werknemer.

10.2 Motivz zal werknemer begeleiden bij ziekte en de inspanning leveren de zieke werknemer te re-integreren in zijn bij opdrachtgever bedongen functie of andere passende functie.

10.3 Opdrachtgever is verplicht om gedurende de opdracht de zieke werknemer als onderdeel van het re-integratieproces geheel of gedeeltelijk aan het werk te stellen in de bedongen functie, of indien werknemer deze werkzaamheden wegens ziekte niet meer kan verrichten werknemer ander passend werk aan te bieden. Indien opdrachtgever hieraan medewerking weigert te verlenen dan heeft Motivz het recht om de verzuimkosten (waaronder ook het aan werknemer te betalen ziekgeld) bij opdrachtgever in rekening te brengen.

10.4 Indien het verzuim het gevolg is van de omstandigheden op de werkvloer (zoals bijvoorbeeld een arbeidsconflict of een arbeidsongeval), is Motivz gerechtigd het opdrachtgeverstarief in rekening te brengen en/of gebruik te maken van haar regresrecht. Opdrachtgever is verplicht zich hiertoe afdoende te verzekeren.

10.5 Indien verzuim het gevolg is van een conflict tussen opdrachtgever en werknemer is Motivz in afwijking van het in lid 1 van dit artikel gestelde, gerechtigd om het opdrachtgeverstarief in rekening te brengen. Tevens is Motivz gerechtigd om kosten van externe deskundige zoals een mediator, welke gemaakt worden om tot een oplossing van het conflict te komen aan opdrachtgever in rekening te brengen.

Artikel 11. Intellectuele eigendom

11.1 Het staat opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met ter beschikking gesteld personeel aan te gaan of deze een verklaring ter ondertekening voor te leggen ter zake van intellectuele en industriële eigendomsrechten die voortkomen uit resultaten/werkzaamheden van het betreffende ter beschikking gestelde personeelslid. Opdrachtgever informeert Motivz over zijn voornemen daartoe en verstrekt Motivz een afschrift van de ter zake opgemaakte overeenkomst/verklaring.

11.2 Motivz is jegens opdrachtgever niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die werknemer of opdrachtgever verbeurt in het kader van de intellectuele en/of industriële eigendomsrechten of eventuele schade van opdrachtgever als gevolg van het feit dat de werknemer zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendommen.

Artikel 12. Betaling

12.1 Tenzij anders is overeengekomen, geschiedt de betaling hetzij à contant, hetzij via overboeking op een door Motivz aan te wijzen IBAN Bankrekeningnummer aan het eind van iedere week of maand, dan wel aan het eind van het project. Gehele of gedeeltelijke vooruitbetaling kan in sommige gevallen worden geëist.

12.2 Betaling geschiedt in euro's (€).

12.3 Tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen, geldt als betalingsconditie een termijn van 30 dagen na factuurdatum.

12.4 Indien opdrachtgever de factuur (geheel of gedeeltelijk) betwist, dient opdrachtgever dit binnen dertig dagen na factuurdatum schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen, aan Motivz te melden. Na de dertigste dag vervalt het recht van opdrachtgever om de factuur te betwisten. Betwisting van de factuur ontslaat opdrachtgever niet van de betalingsverplichting.

Artikel 13. Tekortkoming

13.1 Indien de opdrachtgever niet, niet tijdig of slechts gedeeltelijk aan zijn betalingsverplichtingen of aan enige andere bepaling van de overeenkomst heeft voldaan, alsmede indien de opdrachtgever op diens goederen beslag gelegd krijgt, surséance van betaling aanvraagt, of indien faillissement wordt aangevraagd, is

het totale aan Motivz verschuldigde bedrag ,ongeacht eerdere afspraken m.b.t. de betalingstermijn, terstond opeisbaar. De opdrachtgever is in deze gevallen zonder ingebrekestelling in verzuim.

13.2 Het door de opdrachtgever aan Motivz verschuldigde bedrag wordt verhoogd met een vertragingsrente van 3% per maand, of een gedeelte van een maand, naar rato berekend vanaf de factuurdatum tot aan de dag der algehele voldoening.

13.3 Wanneer Motivz zich genoodzaakt ziet een onbetaald gebleven factuur ter incasso uit handen te geven aan een derde (advocaat, deurwaarder, incassobureau e.d.) is Motivz gerechtigd zonder voorafgaande aankondiging een vergoeding te berekenen, wegens de door Motivz gemaakte kosten van tenminste 15% van het factuurbedrag (met een minimum van € 75,00).

Artikel 14. Ontbinding

14.1 Onverminderd de bevoegdheid om nakoming te vorderen, heeft Motivz in de onder 12.1 bedoelde gevallen tevens het recht om de uitvoering van de nog lopende overeenkomsten op te schorten, c.q. elke overeenkomst met de opdrachtgever geheel of gedeeltelijk, zulks ter keuze van Motivz, zonder gerechtelijke tussenkomst door middel van een daartoe bestemde schriftelijke verklaring te ontbinden, één en ander voor zover dit door de wanprestatie dan wel door de omstandigheden wordt gerechtvaardigd.

14.2 Door de ontbinding worden de over en weer bestaande verplichtingen onmiddellijk opeisbaar. De opdrachtgever is aansprakelijk voor de door Motivz geleden schade, onder meer bestaande uit gederfde winst en gemaakte kosten, indien de oorzaak van de reden van de ontbinding bij de opdrachtgever is gelegen.

Artikel 15. Overmacht

Motivz is niet aansprakelijk voor niet, niet juiste of niet tijdige uitvoering van aan Motivz verleende opdracht indien de oorzaak daarvan niet aan Motivz toe te rekenen is of het gevolg is van overmacht in de meest ruime zin van het woord.

Artikel 16. Aansprakelijkheid

16.1 Het door Motivz aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde personeel verricht de door de opdrachtgever opgedragen werkzaamheden op aanwijzing en onder verantwoordelijkheid voor rekening en voor risico van de opdrachtgever.

16.2. Opdrachtgever is niet gerechtigd het ter beschikking gestelde personeelslid door te lenen aan een derde. Onder doorlenen wordt tevens verstaan het ter beschikking stellen aan een andere BV in het concern van opdrachtgever.

16.3 Het is opdrachtgever verboden om, zonder voorafgaande toestemming van Motivz, de ter beschikking gestelde werknemer mee te nemen voor werkzaamheden in het buitenland.

16.4 Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid veroorzaakt door en/of aan het ter beschikking gestelde personeel. Op verzoek van Motivz verstrekt opdrachtgever bewijs van de verzekering.

16.5 Voor zover rechtens toelaatbaar, is Motivz niet gehouden tot enige vergoeding van schade, van welke aard dan ook, direct of indirect, waaronder bedrijfsschade, schade aan roerende of onroerende zaken, personenschade, vermogensschade, immateriële schade of gevolgschade bij de opdrachtgever en/of derden veroorzaakt door handelen en of nalaten van de ter beschikking gestelde werknemer.

16.6 Opdrachtgever vrijwaart Motivz als werkgever van het ter beschikking gestelde personeelslid, voor elke aansprakelijkheid (met inbegrip van kosten voor rechtsbijstand) veroorzaakt door, toegebracht aan of nagelaten door de ter beschikking gestelde uitzendkracht. De aansprakelijkheid van Motivz is in ieder geval beperkt tot het bedrag dat in het desbetreffende geval door de verzekeraar wordt uitgekeerd, dan wel tot het bedrag waarvoor een ondernemer, met een soortgelijk bedrijf als dat van Motivz, zich pleegt te verzekeren.

16.7 Voor schade, waarvoor de door Motivz afgesloten wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geen dekking biedt, kan nimmer Motivz aansprakelijk gehouden worden.

16.8 Motivz heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, de schade van de opdrachtgever te beperken en/of ongedaan te maken.

16.9 Motivz is gerechtigd om in het kader van risico en inventarisatie verschillende controles uit te voeren op de werkvloer van opdrachtgever. Die controles kunnen zien op allerlei arbeidsomstandigheden.

Artikel 17. Annulering

Bij annulering van de overeenkomst door de opdrachtgever is deze aan Motivz een ineens en zonder voorafgaande ingebrekestelling verschuldigde boete verschuldigd ten bedrage van 30% van hetgeen de opdrachtgever bij de correcte uitvoering van de gehele looptijd van de overeenkomst had moeten betalen, onverminderd het recht van Motivz om nakoming, ontbinding en/of volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 18. Verjaring

Alle rechtsvorderingen van de opdrachtgever uit hoofde van een aan deze voorwaarden onderworpen overeenkomst verjaren, behoudens bepalingen van dwingend recht, na verloop van één jaar, te rekenen vanaf de dag waarop de werkzaamheden werden voltooid of hadden moeten worden voltooid.

Artikel 19. Verwerking van persoonsgegevens door Motivz

19.1 Motivz zal zich inspannen om te voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving ten aanzien van de verwerking van de persoonsgegevens, welke haar ter beschikking worden gesteld. Daarbij zal Motivz niet meer persoonsgegevens verwerken dan voor de uitvoering van de overeenkomst(en) met haar klanten redelijkerwijs noodzakelijk is.

19.2 Motivz zal er ook op toezien dat zij niet meer persoonsgegevens aan opdrachtgever verstrekt dan dat redelijkerwijs noodzakelijk voor de uitvoering van de overeenkomsten. Indien het voor de uitvoering van de overeenkomst noodzakelijk is dat persoonsgegevens worden uitgewisseld, zullen Motivz en opdrachtgever zorgen voor een veilige wijze van uitwisseling van de persoonsgegevens. In het kader van de AVG zijn zowel Motivz als opdrachtgever als verwerkingsverantwoordelijke aan te merken.

19.3 Opdrachtgever staat er voor in dat de inhoud, het gebruik en/of de verwerking van de persoonsgegevens, die aan Motivz ter beschikking worden gesteld niet onrechtmatig zijn en geen inbreuk maken op enig recht van een derde.

19.4 Na ontvangst van de persoonsgegevens zal Motivz zorgvuldig omgaan met deze persoonsgegevens. Motivz zal passende technische en organisatorische maatregelen nemen om de persoonsgegevens te beveiligen en beveiligd te houden tegen verlies of tegen enige vorm van onzorgvuldigheid, ondeskundigheid en ongeoorloofd gebruik daarvan.

19.5 Motivz zal geen persoonsgegevens delen met derden, tenzij deze persoonsgegevens noodzakelijk gedeeld dienen te worden om de afgesproken dienstverlening met de opdrachtgever mogelijk te maken. In voorkomende gevallen zal Motivz privacy bepalingen in haar contracten met deze derden opnemen ter bescherming van de persoonsgegevens van haar opdrachtgever en ter voorkoming van enig verlies van persoonsgegevens of enige onbevoegde kennisname.

19.6 Motivz slaat de persoonsgegevens van haar opdrachtgever alleen op in beveiligde datacentra in de Europese Economische Ruimte (EER).

19.7 Betrokkenen hebben op grond van privacywetgeving het recht om persoonsgegevens in te zien, het recht om persoonsgegevens te wijzigen, het recht om vergeten te worden, het recht op dataportabiliteit en het recht

op informatie. Betrokkenen kunnen gebruik maken van deze rechten op de wijze zoals aangegeven in de privacyverklaring op de website van Motivz.

19.8 Persoonsgegevens inclusief bijzondere persoonsgegevens, welke aan Motivz bekend zijn, zullen na het verstrijken van de wettelijke bewaartermijn van deze persoonsgegevens worden vernietigd.

19.9 Indien er, ondanks de zorgvuldigheid van Motivz, desalniettemin een beveiligingsincident (datalek) bij Motivz, een door Motivz ingeschakelde derde of een subverwerker optreedt, dan is Motivz slechts aansprakelijk indien het datalek is ontstaan door het niet op orde hebben van de beveiliging van haar systemen. Voorts is Motivz in geval van schade slechts aansprakelijk voor de directe schade ontstaan door het beveiligingsincident (datalek) en niet voor gevolgschade. Eventuele aansprakelijkheid wordt verder beperkt door het bedrag dat de aansprakelijkheidsverzekeraar van Motivz in het concrete geval uitkeert.

Artikel 20. Arbeidsomstandigheden

20.1 Opdrachtgever verklaart bekend te zijn met het feit dat zij in de Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet wordt aangemerkt als werkgever.

20.2 Opdrachtgever is jegens de ter beschikking gestelde werknemer en Motivz verantwoordelijk voor de nakoming van de uit de artikelen 6:170 BW, 7:658 BW en 7:611 BW, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

20.3 Op verzoek van Motivz geeft opdrachtgever schriftelijk inzicht in de beleidsvoering met betrekking tot de naleving van de Arbeidstijdenwet en indien van toepassing het Arbeidstijdenbesluit voor vervoer.

20.4 Op verzoek van Motivz verstrekt opdrachtgever een registratie van de arbeidstijden- en rustregistratie per ter beschikking gestelde werknemer.

20.5 Opdrachtgever is gehouden om aan Motivz tijdig, in ieder geval vijf werkdagen voor aanvang van de werkzaamheden van werknemer schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.

20.6 Opdrachtgever is gehouden om aan werknemer tijdig, in ieder geval één werkdag voor aanvang van de werkzaamheden zowel mondeling als schriftelijk informatie te verstrekken over de verlangde beroepskwalificaties en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. Opdrachtgever geeft werknemer actieve voorlichting met betrekking tot de binnen haar onderneming gehanteerde risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de kosten en de aanschaf van persoonlijke beschermingsmiddelen van werknemer.

20.7 Opdrachtgever is verplicht om de kennis, de kunde en de beperkingen van werknemer te inventariseren. Tevens is opdrachtgever verplicht werknemer te informeren over Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) regels die van toepassing zijn in haar branche. De hiervoor genoemde regels gaan ook op bij het opstarten van een nieuw project.

20.8 Motivz wijst opdrachtgever op haar onderstaande verantwoordelijkheden:

- aan werknemer wordt aangegeven door welke persoon hij zal worden ontvangen en begeleid;
- indien noodzakelijk verzorgen van een medische keuring of een aanstellingskeuring voor werknemer en het bewaken van periodieke medische keuringen. Opdrachtgever dient indien noodzakelijk een compleet dossier in de administratie op te nemen van werknemer, inclusief relevante opleidingsbewijzen, kopie identiteitsbewijs van werknemers afkomstig van buiten de EU/EER, persoonsgegevens waaronder een contactpersoon van werknemer die geïnformeerd moet worden bij calamiteiten met betrekking tot werknemer en werkervaring;
- toezien dat afval door werknemer gescheiden wordt ingezameld en afgevoerd;
- aan werknemer wordt bekend gemaakt welke meldingsprocedure er geldt bij ongevallen, wie werknemer bij opdrachtgever moet informeren in geval van verzuim en bij gevaarlijke situaties.

20.9 Indien werknemer een bedrijfsongeval, een Veiligheid, Gezondheid en/of Milieu (VGM)-incident of een beroepsziekte overkomt, zal opdrachtgever, indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties (inspectie SZW) hiervan direct/onverwijld op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan onverwijld een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. In de rapportage wordt de toedracht van het ongeval zodanig vastgelegd, dat daaruit met redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het ongeval het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van het ongeval, het VGM-incident, dan wel van de beroepsziekte. Opdrachtgever informeert Motivz zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval, het VGM-incident of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage. Opdrachtgever dient zijn medewerking te verlenen aan een door Motivz ingesteld onderzoek met betrekking tot het bedrijfsongeval, het VGM-incident of de beroepsziekte. Opdrachtgever moet een bedrijfsongeval in ieder geval melden bij inspectie SZW wanneer er als gevolg van het bedrijfsongeval sprake is van:

- een ziekenhuisopname van werknemer, en/of;
- blijvende letselschade van werknemer, en/of;
- overlijden van werknemer.

20.10 Opdrachtgever zal aan werknemer vergoeden – en Motivz vrijwaren voor – alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) die werknemer in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden lijdt, indien en voor zover opdrachtgever en/of Motivz daarvoor aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:658 BW, 6:248 BW, 6:96 lid 2 BW, 6:162 BW en/of artikel 7:611 BW.

20.11 Indien het bedrijfsongeval tot de dood leidt, is opdrachtgever gehouden de schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) te vergoeden conform artikel 6:108 BW aan de in dat artikel genoemde personen.

20.12 Opdrachtgever zal zich afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheden op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Motivz verstrekt opdrachtgever een bewijs van verzekering.

20.13 Opdrachtgever zal Motivz te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, tegenover Motivz ingesteld wegens het niet nakomen door opdrachtgever van de in lid 2 van dit artikel genoemde verplichtingen en verleent Motivz de bevoegdheid haar aanspraken ter zake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens Motivz tegen opdrachtgever geldend te maken.

20.14 Opdrachtgever stelt werknemer in de gelegenheid het werk te onderbreken, indien en voor zover werknemer hier aanspraak op kan maken ingevolge het in of krachtens de Arbeidstijdenwet en/of Arbeidsomstandighedenwet bepaalde, bijvoorbeeld om te kolven na bevalling. Indien werknemer recht heeft op loon over de uren besteedt aan dergelijke werkonderbrekingen, zullen deze uren als gewerkte uren in rekening worden gebracht bij opdrachtgever.

Artikel 21. Inlenersbeloning

21.1 Voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, zorgt opdrachtgever er voor dat Motivz volledig geïnformeerd is en/of wordt over het arbeidsverleden van werknemer, zodat Motivz kan beoordelen wat de rechtspositie van werknemer is en of gebruik kan worden gemaakt van de uitzendovereenkomst.

21.2 Daarnaast zorgt opdrachtgever er voor dat Motivz volledig geïnformeerd is en/of wordt over de door werknemer uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling in de beloningsregeling van opdrachtgever, ook wel inlenersbeloning genoemd.

21.3 Motivz behoudt zich het recht voor een inschrijving niet in behandeling te nemen en dus geen arbeidsovereenkomst met werknemer aan te gaan. De arbeidsovereenkomst komt pas tot stand na ondertekening van de arbeidsovereenkomst door Motivz en nadat Motivz dit schriftelijk hetzij digitaal bevestigd heeft door middel van de bevestiging van de opdracht. De match tussen opdrachtgever en werknemer dient uiterlijk vijf dagen voor de beoogde ingangsdatum van de ter beschikking stelling van werknemer tot stand te zijn gekomen. Schade ontstaan door het te laat indienen van de bescheiden, komt voor rekening en risico van opdrachtgever.

21.4 Motivz spant zich in om werknemers te bemiddelen welke voldoen aan de door opdrachtgever gestelde eisen, maar is niet aansprakelijk voor schade ten gevolge van het inzetten van een werknemer die niet (volledig) blijkt te voldoen aan de door opdrachtgever gestelde eisen.

21.5 Verstrekt opdrachtgever onjuiste en/of onvolledige informatie over het arbeidsverleden en/of de functie en/of de (inleners)beloning van werknemer, dan zal opdrachtgever alle door Motivz te lijden schade als gevolg van die onjuiste en/of onvolledige informatie aan Motivz vergoeden.

21.6 Opdrachtgever dient het originele legitimatiebewijs (een rijbewijs geldt in deze niet als geldig legitimatiebewijs) van werknemer zorgvuldig te controleren op echtheid en geldigheid. Tevens dient de identiteit van werknemer gecontroleerd te worden (in verband met het aspect van persoonsverwisseling). Indien werknemer een werknemer afkomstig van buiten de EU/EER betreft, dient opdrachtgever een kopie te bewaren in zijn administratie. Opdrachtgever dient te verifiëren en periodiek te controleren dat deze buitenlandse werknemer tijdens de werkzaamheden een origineel legitimatiebewijs bij zich draagt. Opdrachtgever stemt ermee in dat Motivz en de certificeringinstelling van Motivz voorgenoemde procedure steekproefsgewijs op locatie van opdrachtgever controleert. Motivz is niet aansprakelijk en verantwoordelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen aan opdrachtgever wordt opgelegd.

21.7 Opdrachtgever en Motivz behandelen de ter hare kennis gekomen persoonlijke gegevens van werknemer vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met privacy wetgeving, waaronder de AVG (de Algemene verordening gegevensbescherming).

Artikel 22. Transitievergoeding

Indien werknemer recht heeft op een transitievergoeding, dan zal deze worden gefactureerd aan opdrachtgever. Het is ter beoordeling aan Motivz of een transitievergoeding verschuldigd is.

Artikel 23. Discriminatie

23.1 Motivz staat voor een eerlijke en zuivere dienstverlening en daarbij staat goed werkgeverschap voorop. Motivz en opdrachtgever zullen zich bij hun samenwerking dan ook onthouden van het maken van onderscheid op basis van nationaliteit, geslacht, politieke voorkeuren, godsdienst, levensovertuiging, ras, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, (chronische) ziekte, leeftijd of welke andere grond dan ook. Bij toepassing van discriminatie zijdens opdrachtgever zal opdrachtgever hierop geattendeerd worden door Motivz. Bij meerdere discriminatie-voorvallen is Motivz gerechtigd haar dienstverlening, dan wel haar werkzaamheden, ten behoeve van opdrachtgever op te schorten, dan wel de Overeenkomst en/of Opdracht op te zeggen zonder daartoe schadeplichtig jegens opdrachtgever te zijn of te worden in verband met deze opzegging.

23.2 Opdrachtgever vrijwaart Motivz tegen elke aanspraak (inclusief renten en kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van derden in verband met overtreding van dit artikel door opdrachtgever en vergoedt tevens alle door Motivz gemaakte kosten hiermee verband houdende.

Artikel 24. Oproepovereenkomsten

24.1 Werknemer kan niet worden verplicht om gehoor te geven aan een oproep, indien de oproep met tijdstippen waarop moet worden gewerkt niet ten minste vier kalenderdagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan werknemer bekend wordt gemaakt. Dit neemt niet weg dat werknemer een te laat gedane oproep vrijwillig kan aanvaarden. Bij de berekening van de termijn van vier kalenderdagen mag de geplande werkdag niet worden meegeteld.

24.2 Voor elke oproep heeft opdrachtgever een loondoorbetalingsverplichting van drie uur.

24.3 Wanneer er een loondoorbetalingsverplichting op grond van 7:628a lid 1 BW geldt, is opdrachtgever het opdrachtgeverstarief verschuldigd.

24.4 Opdrachtgever moet de ter beschikking gestelde medewerker schriftelijk of elektronisch oproepen en dient voor eigen rekening en risico bewijs hiervan minimaal vijf jaar te bewaren.

24.5 Als opdrachtgever besluit de oproep binnen vier kalenderdagen voor aanvang van de arbeid schriftelijk of elektronisch deels of volledig in te trekken of de tijdstippen wijzigt, heeft werknemer recht op loon waarop deze aanspraak zou hebben indien hij de arbeid zou hebben verricht, tevens kan werknemer aanspraak maken op de wettelijke verhoging- en rente. Bij de berekening van de termijn van vier kalenderdagen wordt de geplande werkdag niet meegeteld.

24.6 De afzegging moet schriftelijk of elektronisch plaatsvinden. Een mondelinge afzegging is geen rechtsgeldige intrekking en ontslaat opdrachtgever niet van het betalen van het opdrachtgeverstaref over de tijdstippen waarover werknemer is opgeroepen.

24.7 Indien werknemer als gevolg van het niet of te laat intrekken van de oproep, recht heeft op loon en/of wettelijke verhoging en/of wettelijke rente zal Motivz dit aan opdrachtgever in rekening brengen, tenzij opdrachtgever schriftelijk aantoont dat oproep(en) wel tijdig gewijzigd en/of ingetrokken zijn.

24.8 Indien werknemer twaalf maanden in dienst is en werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst heeft werknemer recht om in de dertiende maand een schriftelijk of elektronisch aanbod voor een vaste arbeidsomvang te krijgen.

24.9 Het aanbod zoals hiervoor genoemd, dient minimaal ter hoogte van het gemiddelde aantal verloonde uren in de voorgaande twaalf maanden te zijn. Niet gewerkte uren als gevolg van niet tijdig ingetrokken oproepen tellen mee in de vaststelling van het aanbod voor vaste uren.

24.10 Indien werknemer, voorafgaand aan het dienstverband bij Motivz, bij opdrachtgever werkzaam is geweest, informeert opdrachtgever Motivz over de duur en het aantal verloonde uren (met inbegrip van uren die niet verloond zijn als gevolg van het te laat intrekken of wijzigen van oproepen) gedurende de werkzaamheden bij opdrachtgever.

Artikel 25. Onderkruipersverbod

Op grond van artikel 10 Waadi (Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs) is het verboden om personeel ter beschikking te stellen aan een bedrijf, onderneming of gedeelte daarvan, waarvan bekend is, of redelijkerwijs bekend kan zijn dat daar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting is. Motivz stelt haar personeel dan ook niet ter beschikking aan opdrachtgever om taken over te nemen van stakende werknemers (in dienst) van opdrachtgever. Opdrachtgever mag een reeds ingeleende werknemer niet te werk stellen op een taak/functie van een stakende werknemer (in dienst) van opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart Motivz voor alle aanspraken van haar werknemers, vakbonden, cao-partijen en andere derden hieromtrent.

Artikel 26. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

26.1 Op alle geschillen die voortvloeien uit de tussen partijen gesloten overeenkomsten en de daarbij behorende onderhavige algemene voorwaarden, of die daarop geheel of gedeeltelijk betrekking hebben, is het Nederlands recht van toepassing.

26.2 Alle geschillen zullen worden beslecht/berecht door de bevoegde rechter van het arrondissement waar Motivz statutair gevestigd is.

Artikel 27. Reparatieclausule/ nietigheden

27.1 Als enige bepaling uit deze Algemene Voorwaarden of uit de onderliggende overeenkomst en/of opdracht geheel of ten dele nietig en/of niet geldig en/of niet afdwingbaar is, dit ten gevolge van enig wettelijk voorschrift, rechterlijke uitspraak dan wel op grond van een andere reden, dan zal dit geen enkel gevolg hebben voor de geldigheid van alle andere artikelen van deze Algemene Voorwaarden of de onderliggende

overeenkomst en/of opdracht.

27.2 Als op enig (gedeelte van een) artikel in deze Algemene Voorwaarden of uit de onderliggende overeenkomst en/of opdracht rechtens geen beroep kan worden gedaan, blijven de overige artikelen onverminderd van kracht, met dien verstande dat het (gedeelte van het) artikel waarop geen beroep kan worden gedaan, wordt geacht zodanig te zijn aangepast dat een beroep daarop wel mogelijk is, waarbij de (oorspronkelijke) intentie van partijen met betrekking tot het (gedeelte van het) artikel zoveel mogelijk in stand blijft.

Artikel 28. Wijziging Algemene Voorwaarden

Motivz behoudt zich het recht voor deze Algemene Voorwaarden eenzijdig te wijzigen. Opdrachtgever wordt als dan geïnformeerd over de nieuwe Algemene Voorwaarden en deze gewijzigde voorwaarden worden als dan aan Opdrachtgever ter hand gesteld.

Artikel 29. Slotbepalingen

29.1 In geval van omstandigheden (zowel voorzien als onvoorzien), zoals bijvoorbeeld een wijziging in wet- en/of regelgeving, is Motivz gerechtigd de overeenkomst en/of opdracht per direct aan te passen of te beëindigen, indien gezien die bijzondere omstandigheden redelijkerwijze niet verwacht kan worden dat Motivz de overeenkomst en/of opdracht onder dezelfde voorwaarden laat voortduren. Aanpassingen in wet- en regelgeving aangaande belastingen, loonheffingen en/of toeslagen en/of anderszins mogen per direct worden doorbelast aan opdrachtgever.

29.2 Motivz is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen op grond van de overeenkomst en/of opdracht onder gestanddoening van de daarin gemaakte afspraken, alsmede deze Algemene Voorwaarden over te dragen aan een derde.