

WERVING & SELECTIE

ALGEMENE VOORWAARDEN

Job Services Group

Van toepassing op de dienstverlening van:

- Kunneman & Partners
- Kunneman & Vandenbroek Flexible Solutions B.V.

ALGEMENE VOORWAARDEN WERVING & SELECTIE

Job Services Group

Van toepassing op de dienstverlening van:

- Kunneman & Partners
- Kunneman & Vandenbroek Flexible Solutions B.V.

Artikel 1 Definities

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

Opdrachtnemer

De besloten vennootschap Kunneman & Partners dan wel Kunneman & Vandenbroek Flexible Solutions B.V., afhankelijk van welke vennootschap de opdracht met Opdrachtgever is aangegaan. Beide ondernemingen maken onderdeel uit van de Job Services Group.

Opdrachtgever

Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die aan Opdrachtnemer opdracht verstrekt tot het verrichten van recruitment-, search- of werving- en selectiewerkzaamheden.

Opdracht

Iedere overeenkomst waarbij Opdrachtnemer zich verbindt kandidaten te werven, selecteren, introduceren of anderszins te bemiddelen ten behoeve van Opdrachtgever.

Kandidaat

Iedere natuurlijke persoon die door Opdrachtnemer wordt geworven, geselecteerd, voorgesteld of geïntroduceerd.

Introductie

Iedere vorm van het verstrekken van informatie over een kandidaat aan Opdrachtgever, waaronder begrepen het toezenden van een curriculum vitae, LinkedIn-profiel, profielschets, assessment, motivatie, e-mail, mondelinge toelichting of iedere andere wijze waarop Opdrachtgever kennisneemt van de kandidaat.

Aanstelling

Iedere overeenkomst waarbij een kandidaat werkzaamheden verricht voor Opdrachtgever of een aan Opdrachtgever gelieerde onderneming, ongeacht de juridische vorm daarvan, waaronder mede begrepen:

- arbeidsovereenkomst;
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- detachering;
- interim-opdracht;
- zzp-opdracht;
- payroll;
- consultancy;
- managementovereenkomst;
- uitzendovereenkomst;
- stage;
- oproepovereenkomst;
- iedere andere vorm van betaalde werkzaamheden.

Gelieerde onderneming

Onder gelieerde onderneming wordt verstaan:

- moedermaatschappijen;
- dochtermaatschappijen;
- zustermaatschappijen;
- holdings;
- deelnemingen;
- ondernemingen waarmee Opdrachtgever organisatorisch of economisch is verbonden.

Bruto Jaarsalaris

Het overeengekomen bruto jaarsalaris inclusief alle vaste en variabele loonbestanddelen, waaronder in ieder geval:

- vakantiegeld;
- dertiende maand;
- vaste bonus;
- target bonus;
- provisie;
- commissie;
- ploegentoeslagen;
- vaste onkostenvergoedingen;
- mobiliteitsbudget;
- leaseauto of autoregeling;
- overige structurele arbeidsvoorwaarden met een financiële waarde.

Wanneer een leaseauto ter beschikking wordt gesteld zonder financiële waardering, wordt hiervoor een fictieve waarde van € 10.000 per jaar aangehouden, tenzij partijen schriftelijk anders overeenkomen.

Schriftelijk

Onder schriftelijk wordt mede verstaan communicatie per e-mail of via een ander duurzaam elektronisch communicatiemiddel.

Artikel 2 Toepasselijkheid

- 2.1 Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle offertes, aanbiedingen, opdrachten, overeenkomsten en overige rechtsbetrekkingen tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer.
- 2.2 Afwijkingen van deze voorwaarden zijn uitsluitend geldig indien deze uitdrukkelijk en schriftelijk door Opdrachtnemer zijn bevestigd.
- 2.3 Algemene voorwaarden van Opdrachtgever worden uitdrukkelijk van de hand gewezen, tenzij Opdrachtnemer deze schriftelijk heeft aanvaard.
- 2.4 Indien één of meerdere bepalingen uit deze voorwaarden geheel of gedeeltelijk nietig blijken of vernietigd worden, blijven de overige bepalingen volledig van kracht.
- 2.5 Opdrachtnemer is gerechtigd deze algemene voorwaarden te wijzigen. Gewijzigde voorwaarden gelden uitsluitend voor nieuwe opdrachten, tenzij partijen schriftelijk anders overeenkomen.
- 2.6 Deze algemene voorwaarden zijn eveneens van toepassing indien werkzaamheden geheel of gedeeltelijk worden uitgevoerd door aan Opdrachtnemer verbonden ondernemingen binnen de Job Services Group.

Artikel 3 Totstandkoming van de overeenkomst

- 3.1 Een overeenkomst komt tot stand zodra:
 1. Opdrachtgever een offerte accepteert;
 2. Opdrachtnemer een opdracht schriftelijk bevestigt;
 3. Opdrachtnemer feitelijk aanvangt met de uitvoering van de opdracht.
- 3.2 Mondelinge afspraken en toezeggingen zijn slechts bindend nadat deze schriftelijk zijn bevestigd.
- 3.3 Offertes zijn vrijblijvend tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.
- 3.4 Kennelijke schrijffouten, rekenfouten of vergissingen binden Opdrachtnemer niet.
- 3.5 Een verstrekte opdracht geldt uitsluitend voor de in de opdrachtoomschrijving genoemde vacature(s).

- 3.6 Wijzigingen van onder meer functie-inhoud, standplaats, arbeidsvoorwaarden, salarisschaal of gewenste ervaring kunnen door Opdrachtnemer worden beschouwd als een nieuwe opdracht.
- 3.7 Indien Opdrachtgever een opdracht intrekt nadat Opdrachtnemer reeds met de uitvoering is gestart, is Opdrachtnemer gerechtigd de reeds gemaakte kosten en verrichte werkzaamheden in rekening te brengen. Indien een vaste searchfee is overeengekomen, is daarnaast een annuleringsvergoeding verschuldigd overeenkomstig de opdrachtbevestiging.

Artikel 4 Uitvoering van de opdracht

- 4.1 Opdrachtnemer zal de opdracht naar beste inzicht, ervaring en vakmanschap uitvoeren.
- 4.2 Opdrachtnemer bepaalt zelfstandig de wijze waarop kandidaten worden geworven en geselecteerd.
- 4.3 Opdrachtgever verstrekt tijdig alle informatie die noodzakelijk is voor een correcte uitvoering van de opdracht.
- 4.4 Opdrachtgever staat in voor de juistheid en volledigheid van de verstrekte informatie.
- 4.5 Opdrachtnemer is gerechtigd derden in te schakelen bij de uitvoering van de opdracht.
- 4.6 Tenzij schriftelijk overeengekomen betreft iedere opdracht een inspanningsverbintenis en nadrukkelijk geen resultaatsverbintenis.
- 4.7 Opdrachtnemer behoudt zich het recht voor opdrachten te weigeren of te beëindigen indien:
 - 1. de vacature discriminerend is;
 - 2. de vacature strijdig is met wet- of regelgeving;
 - 3. sprake is van integriteitsrisico's;
 - 4. de opdracht schadelijk kan zijn voor de reputatie van Opdrachtnemer.

Artikel 5 Introductie van kandidaten

- 5.1 Iedere introductie van een kandidaat geschiedt vertrouwelijk.
- 5.2 Door Opdrachtnemer verstrekte kandidaatgegevens mogen uitsluitend worden gebruikt voor de betreffende vacature.
- 5.3 Het is Opdrachtgever niet toegestaan kandidaatgegevens zonder voorafgaande schriftelijke toestemming te verstrekken aan derden.
- 5.4 Indien een kandidaat binnen 18 maanden na introductie rechtstreeks of indirect werkzaamheden gaat verrichten voor Opdrachtgever of een gelieerde onderneming, is het overeengekomen honorarium verschuldigd.
- 5.5 Het bepaalde in lid 4 geldt eveneens indien:
 - 1. de kandidaat via een derde wordt ingehuurd;
 - 2. de kandidaat als zzp'er werkzaamheden verricht;
 - 3. de kandidaat via een payrollconstructie werkzaam wordt;
 - 4. de kandidaat via een andere groepsmaatschappij in dienst treedt.
- 5.6 Opdrachtgever meldt iedere aanstelling uiterlijk binnen vijf werkdagen schriftelijk aan Opdrachtnemer.
- 5.7 Indien Opdrachtgever deze meldingsplicht niet nakomt, vervalt ieder beroep op een eventuele garantie- of herplaatsingsregeling.
- 5.8 Indien meerdere organisaties dezelfde kandidaat introduceren, rust op Opdrachtgever de bewijslast dat een andere introductie eerder heeft plaatsgevonden.

Artikel 6 Exclusiviteit

- 6.1 Een opdracht is uitsluitend exclusief indien dit schriftelijk is overeengekomen.
- 6.2 Gedurende een exclusieve opdracht zal Opdrachtgever de betreffende vacature niet gelijktijdig door andere bureaus laten invullen.
- 6.3 Indien Opdrachtgever in strijd handelt met de overeengekomen exclusiviteit, blijft het overeengekomen honorarium volledig verschuldigd.
- 6.4 Opdrachtnemer behoudt daarnaast het recht volledige schadevergoeding te vorderen indien de daadwerkelijk geleden schade hoger is.

Artikel 7 Honorarium

- 7.1 Het honorarium wordt vastgesteld in de opdrachtbevestiging. Indien er in een separate opdrachtbevestiging geen honorarium is vastgelegd; hanteert Opdrachtnemer tenminste een percentage van 30%.
- 7.2 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen wordt het honorarium berekend over het volledige Bruto Jaarsalaris.
- 7.3 Het honorarium is verschuldigd zodra Opdrachtgever en kandidaat overeenstemming hebben bereikt over een aanstelling, ongeacht:
 - 1. de ingangsdatum;
 - 2. eventuele proeftijd;
 - 3. het daadwerkelijk aanvangen van de werkzaamheden;
 - 4. ontbinding vóór indiensttreding;
 - 5. een latere wijziging van de arbeidsrelatie.
- 7.4 Indien het uiteindelijke salaris afwijkt van het eerder opgegeven salaris, wordt het honorarium herberekend op basis van het daadwerkelijk overeengekomen Bruto Jaarsalaris.
- 7.5 Alle bedragen zijn exclusief btw.
- 7.6 Eventuele aanvullende diensten, waaronder assessments, referentieonderzoek, VOG-aanvragen, persoonlijkheidsanalyses of andere overeengekomen onderzoeken, worden afzonderlijk gefactureerd tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 8 Betaling

- 8.1 Facturen dienen te worden voldaan binnen veertien kalenderdagen na factuurdatum.
- 8.2 Opdrachtgever is niet gerechtigd betalingen op te schorten of te verrekenen.
- 8.3 Indien een inkoopordernummer of leveranciersregistratie vereist is, blijft Opdrachtgever verantwoordelijk voor tijdige verstrekking daarvan. Het ontbreken daarvan schort de betalingsverplichting niet op.
- 8.4 Bij niet-tijdige betaling is Opdrachtgever zonder nadere ingebrekestelling in verzuim en is wettelijke handelsrente verschuldigd.
- 8.5 Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke incassokosten komen volledig voor rekening van Opdrachtgever.
- 8.6 Opdrachtnemer is gerechtigd haar werkzaamheden op te schorten zolang openstaande facturen niet volledig zijn voldaan.
- 8.7 Door Opdrachtgever verrichte betalingen strekken eerst in mindering op verschuldigde rente en kosten en vervolgens op de oudste openstaande facturen.
- 8.8 Indien Opdrachtgever faillissement aanvraagt, failliet wordt verklaard, surseance van betaling aanvraagt of anderszins niet langer aan zijn betalingsverplichtingen kan voldoen, zijn alle openstaande vorderingen onmiddellijk opeisbaar.
- 8.9 Reclames over een factuur dienen binnen zeven kalenderdagen na factuurdatum schriftelijk te worden gemeld. Na het verstrijken van deze termijn wordt de factuur geacht te zijn aanvaard.

Artikel 9 Garantie- en herplaatsingsregeling

- 9.1 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, geldt op iedere succesvol ingevulde werving- en selectieopdracht de onderstaande garantie.
- 9.2 Indien de arbeidsovereenkomst met de door Opdrachtnemer geïntroduceerde kandidaat binnen één maand na indiensttreding op initiatief van Opdrachtgever wordt beëindigd wegens aantoonbaar disfunctioneren van de kandidaat, zal Opdrachtnemer zich inspannen om zonder aanvullende recruitmentfee een geschikte vervangende kandidaat te zoeken voor dezelfde functie.
- 9.3 Indien een hersearch naar het oordeel van Opdrachtnemer redelijkerwijs niet mogelijk is, zal Opdrachtnemer naar eigen keuze een gedeeltelijke credit verstrekken of een alternatieve oplossing aanbieden.
- 9.4 De garantie geldt uitsluitend indien:
 - 1. het volledige honorarium tijdig is betaald;
 - 2. de kandidaat onder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden is aangesteld als overeengekomen;
 - 3. de functie-inhoud niet wezenlijk is gewijzigd;
 - 4. Opdrachtgever Opdrachtnemer binnen vijf werkdagen na beëindiging van het dienstverband schriftelijk informeert.
- 9.5 De garantie vervalt indien de beëindiging van het dienstverband het gevolg is van:
 - 1. reorganisatie;
 - 2. bedrijfseconomische omstandigheden;
 - 3. wijziging van de functie;
 - 4. verhuizing van de onderneming;
 - 5. arbeidsconflict waarbij Opdrachtgever verwijtbaar heeft gehandeld;
 - 6. wijziging van arbeidsvoorwaarden;
 - 7. overmacht;
 - 8. langdurige arbeidsongeschiktheid;
 - 9. beëindiging met wederzijds goedvinden om andere redenen dan aantoonbaar disfunctioneren.
- 9.6 De garantie geeft Opdrachtgever geen recht op restitutie van het volledige honorarium en kan niet worden gecombineerd met andere vergoedingen of schadeclaims.

Artikel 10 Geheimhouding en verwerking van persoonsgegevens

- 10.1 Partijen behandelen alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van de overeenkomst verkrijgen strikt vertrouwelijk.
- 10.2 Onder vertrouwelijke informatie wordt onder meer verstaan:
 - 1. persoonsgegevens;
 - 2. cv's;
 - 3. assessments;
 - 4. referenties;
 - 5. salarisinformatie;
 - 6. bedrijfsinformatie;
 - 7. vacature-informatie;
 - 8. commerciële informatie;
 - 9. tarieven;
 - 10. knowhow;
 - 11. searchmethodieken.
- 10.3 Opdrachtgever zal persoonsgegevens uitsluitend gebruiken voor het beoordelen van de betreffende kandidaat voor de overeengekomen vacature.
- 10.4 Het is Opdrachtgever niet toegestaan kandidaatgegevens langer te bewaren dan noodzakelijk of deze zonder toestemming door te sturen aan derden.

- 10.5 Opdrachtnemer en Opdrachtgever zijn ieder zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.
- 10.6 Indien Opdrachtgever handelt in strijd met dit artikel, is Opdrachtgever een direct opeisbare boete verschuldigd van € 25.000,- per overtreding, onverminderd het recht van Opdrachtnemer volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 11 Intellectueel eigendom

- 11.1 Alle door Opdrachtnemer verstrekte documenten, vacatureteksten, kandidaatprofielen, assessments, rapportages, zoekstrategieën, presentaties, adviezen en overige materialen blijven eigendom van Opdrachtnemer.
- 11.2 Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming mogen deze documenten niet worden gekopieerd, gewijzigd, openbaar gemaakt of aan derden beschikbaar worden gesteld.
- 11.3 Opdrachtgever verkrijgt uitsluitend een gebruiksrecht voor zover noodzakelijk voor de uitvoering van de overeengekomen opdracht.
- 11.4 Het intellectuele eigendom op alle door Opdrachtnemer ontwikkelde werkwijzen, databases, formats en recruitmentmethodieken blijft volledig bij Opdrachtnemer berusten.

Artikel 12 Aansprakelijkheid

- 12.1 Opdrachtnemer voert haar werkzaamheden naar beste inzicht en vakmanschap uit, maar verstrekt geen garantie dat een kandidaat geschikt blijft voor de functie of gedurende een bepaalde periode in dienst zal blijven.
- 12.2 Opdrachtgever blijft te allen tijde verantwoordelijk voor:
1. het voeren van sollicitatiegesprekken;
 2. het controleren van diploma's;
 3. het uitvoeren van referentieonderzoek, tenzij schriftelijk overeengekomen;
 4. het controleren van identiteitsdocumenten;
 5. het aanvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), indien gewenst;
 6. het beoordelen van de geschiktheid van de kandidaat.
- 12.3 Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor schade die voortvloeit uit het handelen of nalaten van een kandidaat.
- 12.4 Iedere aansprakelijkheid van Opdrachtnemer is beperkt tot het bedrag dat door haar aansprakelijkheidsverzekering wordt uitgekeerd.
- 12.5 Indien om welke reden dan ook geen uitkering plaatsvindt onder de aansprakelijkheidsverzekering, is de aansprakelijkheid beperkt tot het door Opdrachtgever betaalde honorarium met een maximum van € 25.000,-.
- 12.6 Opdrachtnemer is nimmer aansprakelijk voor:
1. gevolgschade;
 2. indirecte schade;
 3. gederfde winst;
 4. gemiste besparingen;
 5. reputatieschade;
 6. stagnatieschade;
 7. verlies van gegevens;
 8. claims van derden.
- 12.7 Iedere aanspraak op schadevergoeding vervalt indien Opdrachtgever de vermeende schade niet binnen twaalf maanden na ontdekking schriftelijk heeft gemeld.

Artikel 13 Overmacht

- 13.1 Onder overmacht wordt verstaan iedere omstandigheid buiten de invloedssfeer van Opdrachtnemer waardoor nakoming redelijkerwijs niet kan worden verlangd.
- 13.2 Onder overmacht wordt in ieder geval verstaan:
 - 1. ziekte van recruiters;
 - 2. pandemieën;
 - 3. overheidsmaatregelen;
 - 4. oorlog;
 - 5. terrorisme;
 - 6. stakingen;
 - 7. internetstoringen;
 - 8. cyberaanvallen;
 - 9. stroomuitval;
 - 10. uitval van softwareleveranciers;
 - 11. storingen bij jobboards of sociale mediaplatforms.
- 13.3 Tijdens overmacht worden de verplichtingen van Opdrachtnemer opgeschort.
- 13.4 Indien de overmacht langer duurt dan zestig dagen zijn beide partijen bevoegd de overeenkomst schriftelijk te beëindigen zonder schadeplichtigheid.

Artikel 14 Compliance en gelijke behandeling

- 14.1 Opdrachtgever garandeert dat de verstrekte opdracht voldoet aan alle toepasselijke wet- en regelgeving.
- 14.2 Opdrachtnemer zal geen medewerking verlenen aan opdrachten die leiden tot verboden onderscheid op grond van onder meer:
 - 1. leeftijd;
 - 2. geslacht;
 - 3. afkomst;
 - 4. nationaliteit;
 - 5. religie;
 - 6. seksuele gerichtheid;
 - 7. handicap;
 - 8. politieke overtuiging;
 - 9. burgerlijke staat;
 - 10. zwangerschap;
 - 11. of enige andere wettelijk beschermde grond.
- 14.3 Opdrachtnemer behoudt zich het recht voor een opdracht te weigeren of te beëindigen indien uitvoering daarvan strijdig is met wetgeving, integriteitsnormen of de eigen gedragscode.
- 14.4 Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor aanspraken van derden die voortvloeien uit onjuiste of onvolledige informatie die door Opdrachtgever is verstrekt.

Artikel 15 Beëindiging van de overeenkomst

- 15.1 Beide partijen kunnen een lopende opdracht uitsluitend schriftelijk beëindigen.
- 15.2 Beëindiging van de overeenkomst laat reeds ontstane betalingsverplichtingen onverlet.
- 15.3 Opdrachtnemer is gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te beëindigen indien:
 - 1. Opdrachtgever surseance van betaling aanvraagt;
 - 2. Opdrachtgever failliet wordt verklaard;
 - 3. Opdrachtgever zijn onderneming beëindigt;
 - 4. beslag wordt gelegd op een wezenlijk deel van het vermogen van Opdrachtgever;
 - 5. Opdrachtgever ernstig tekortschiet in de nakoming van de overeenkomst.

- 15.4 Verplichtingen die naar hun aard bestemd zijn om ook na beëindiging voort te duren, waaronder geheimhouding, intellectueel eigendom, aansprakelijkheid en betalingsverplichtingen, blijven na beëindiging onverminderd van kracht.

Artikel 16 Toepasselijk recht en geschillen

- 16.1 Op alle rechtsverhoudingen tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
- 16.2 Geschillen zullen in eerste aanleg uitsluitend worden voorgelegd aan de bevoegde rechter van de Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht, tenzij dwingendrechtelijke bepalingen anders voorschrijven.
- 16.3 Voordat een gerechtelijke procedure wordt gestart, zullen partijen zich inspannen het geschil in onderling overleg op te lossen.
- 16.4 Indien enige bepaling van deze algemene voorwaarden nietig of vernietigbaar blijkt te zijn, blijven de overige bepalingen volledig van kracht. Partijen zullen in dat geval een vervangende bepaling overeenkomen die zoveel mogelijk aansluit bij de strekking van de oorspronkelijke bepaling.
- 16.5 Deze algemene voorwaarden zijn vastgesteld door Job Services Group en treden in werking op de datum van publicatie. Zij vervangen alle eerder door Opdrachtnemer gehanteerde algemene voorwaarden voor werving- en selectiediensten.