

ALGEMENE VOORWAARDEN WERVING & SELECTIE

Artikel 1 : Toepassingsgebied & definities

Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten en overeenkomsten met betrekking tot werving & selectie van medewerkers door de opdrachtnemer voor de opdrachtgever.

De opdrachtnemer: het werving- & selectiekantoor

De opdrachtgever: de klant in wiens opdracht een selectie wordt uitgevoerd door de opdrachtnemer

Artikel 2 : Deontologie

De opdrachtnemer verbindt zich tot geheimhouding van alle gegevens die hij ontvangt van de opdrachtgever, waarvan zij kan vermoeden dat deze van vertrouwelijke aard zijn. Als erkend werving- & selectiekantoor handelt de opdrachtnemer in overeenstemming met de wettelijke voorschriften van toepassing op de werving- & selectiekantoren en in overeenstemming met de wet betreffende de bescherming op de privacy.

Artikel 3: Non-discriminatie

Elke kandidaat heeft gelijke kansen bij de werving- & selectiewerkzaamheden van de opdrachtnemer, ongeacht burgerlijke staat, geloofsovertuiging, politieke keuze, ras, leeftijd, sekse, seksuele gerichtheid, etnische afkomst of nationaliteit.

Artikel 4: Geheimhouding en vertrouwelijkheid

De opdrachtgever is gehouden om op correcte en zorgvuldige wijze om te gaan met de kandidaat die door de opdrachtnemer is voorgedragen, evenals met de verstrekte informatie die daarmee gepaard gaat. Dit houdt tevens in dat de opdrachtgever is gehouden aan de opdrachtnemer binnen de termijn van drie werkdagen nadat het kennismakingsgesprek heeft plaatsgevonden daarvan een verslag te verstrekken.

Artikel 5: Gegevens

De opdrachtgever verstrekt aan de opdrachtnemer alle gegevens die nodig zijn voor een degelijke werving en selectie. Hij beschrijft in een profielomschrijving duidelijk waaraan de kandidaat moet voldoen en wat de verwachtingen zijn omtrent de in te vullen functie.

Artikel 6: Termijn

De opdrachtnemer spant zich in om binnen de termijn van 3 maanden volgend op de ondertekening van het contract één of meerdere kandidaten te selecteren die zoveel mogelijk voldoen aan de eisen en de verwachtingen van de opdrachtgever.

Artikel 7: Opdracht

Een opdracht tot werving en selectie betekent dat de opdrachtgever de opdrachtnemer de opdracht geeft een medewerker te werven en te selecteren, zodat deze medewerker op vaste of flexibele basis kan ingezet worden bij de opdrachtgever. Een opdracht eindigt op het moment dat de opdrachtgever de voorgestelde medewerker accepteert of wanneer de overeengekomen minimale duur van de opdracht verstreken is.

Artikel 8: Keuze medewerker

De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van een medewerker. Hij is gehouden om voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst met de kandidaat zich zelfstandig een oordeel te vormen over de geschiktheid van de kandidaat. De opdrachtnemer zal voorafgaandelijk en tijdens de selectie alle zorgvuldigheid in acht nemen, maar dit ontslaat de opdrachtgever niet

van zijn onderzoekplicht. De opdrachtnemer is niet aansprakelijk indien de medewerker niet blijkt te voldoen aan de vereisten of de verwachtingen van de opdrachtgever, tenzij dit het gevolg is van aantoonbare nalatigheid en/of selectiefouten van de opdrachtnemer. Eventuele aansprakelijkheid van de opdrachtnemer is in dat geval beperkt tot maximaal de voor die opdracht ontvangen vergoeding. De opdrachtnemer kan niet aansprakelijk gehouden worden voor schade en/of verliezen - waaronder begrepen gevolgschade - als gevolg van handelen en/of nalaten van een door de opdrachtnemer voorgestelde kandidaat met wie de opdrachtgever rechtstreeks of middels derden een arbeidsverhouding van welke aard dan ook is aangegaan.

Artikel 9: Vergoeding

De opdrachtgever is aan de opdrachtnemer voor de werving- & selectieopdracht een bemiddelingsvergoeding verschuldigd ter grootte van het in de samenwerkingsovereenkomst vermelde percentage van het bruto salaris. In geval van een part time contract, wordt het bruto jaarsalaris berekend op basis van een full time betrekking.

De formule voor de berekening bij een part time contract is als volgt:

- Vast dienstverband: Reëel bruto maandloon / aantal uren tewerkgesteld per week * 38 * 13,92.
- Zelfstandige: Gefactureerde jaarbedrag / gemiddeld aantal uren tewerkgesteld per week * 38

De bemiddelingsfee wordt voor een loontrekkende berekend op:

- 13,92 salarisperiodes
- Netto vergoedingen (netto in rekening gebracht en over 12 salarisperiodes berekend), indien die worden toegekend
- Maaltijdcheques (berekend op 220 werkdagen), indien die worden toegekend

Voor wagen, extralegale voordelen, verzekeringen, bonussen, commissies en andere vergoedingen wordt een forfait van € 500,- aangerekend voor zover het variabel loon niet meer bedraagt dan 15% van het bruto jaarsalaris van de kandidaat. De forfait is € 1.500,- indien het variabel loon meer bedraagt dan 15% van het bruto jaarsalaris van de kandidaat.

Indien de kandidaat werkt onder het statuut van zelfstandige, wordt het jaarlijkse facturatiebedrag van de zelfstandige omgezet naar een bruto jaarsalaris door te delen door 1,335 (eliminatie van de patronale lasten).

Tenzij anders overeen gekomen in de opdrachtbevestiging, is deze vergoeding verschuldigd zodra de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst van welke aard dan ook aangaat met de voorgestelde kandidaat. De opdrachtnemer kan bij het ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst een voorschot en/of een dossierkost aanrekenen. De opdrachtgever is het saldo van de bemiddelingsvergoeding niet verschuldigd indien de opdrachtnemer er binnen de afgesproken termijn niet in is geslaagd om een geschikte medewerker te selecteren.

Artikel 10: Facturatie en garantie

De facturatie en garantie kan verlopen volgens twee opties, waarbij de opdrachtgever de keuze heeft tussen beide opties.

Optie 1:

De bemiddelingsfee dient betaald te worden als volgt:

- 50% bij ondertekening van het arbeidscontract met de voorgestelde kandidaat
- 50% bij startdatum van de kandidaat.

Indien binnen de periode van 6 maanden na de aanvang van de werkzaamheden de kandidaat uit eigen beweging een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst of indien aantoonbaar blijkt dat de

kandidaat niet voldoet aan de criteria die voorop gesteld werden, dan start de opdrachtnemer opnieuw de procedure om een vervangende medewerker te selecteren.

Deze garantie is gebonden aan volgende voorwaarden:

- De opdrachtgever stelt samen met de opdrachtnemer de selectie criteria en competenties van de te selecteren kandidaat vast in een duidelijk omschreven document (profielomschrijving).
- De opdrachtnemer wordt meteen geïnformeerd wanneer het vermoeden rijst dat de kandidaat niet naar behoren functioneert en eist het recht op om een tussentijds functioneringsgesprek te houden, al dan niet in aanwezigheid van de opdrachtgever.
- Bij eventueel ontslag, houdt de opdrachtnemer zich het recht voor een exit interview met de werknemer te houden.
- De opdrachtgever kan aantonen dat de kandidaat niet voldoet aan de eisen zoals gesteld in de vooropgestelde functieomschrijving.

Deze garantie is niet van toepassing indien de kandidaat de overeenkomst beëindigt als gevolg van aantoonbaar verwijtbaar gedrag van de opdrachtgever.

Optie 2:

De bemiddelingsfee dient betaald te worden als volgt:

- 1/6^{de} bij startdatum van de kandidaat
- 1/6^{de} bij het begin van elke volgende werkingsmaand van de kandidaat

Indien binnen de periode van 6 maanden na de aanvang van de werkzaamheden de kandidaat uit eigen beweging een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst of indien aantoonbaar blijkt dat de kandidaat niet voldoet aan de criteria die voorop gesteld werden, dan stopt de facturatie.

Artikel 11: Intrekken en wijzigen van een opdracht

Indien de opdrachtgever de werving en selectieopdracht intrekt of beëindigt voordat een medewerker is aanvaard of voordat de tussen de partijen afgesproken maximale duur van de opdracht verstreken is, dan is de opdrachtnemer gerechtigd het betaalde voorschot of dossierkost te behouden.

Indien de opdrachtgever elementen uit de werving en selectieopdracht zodanig wijzigt dat er naar oordeel van de opdrachtnemer sprake is van een nieuwe opdracht, voordat een medewerker is aanvaard of voordat de tussen de partijen afgesproken maximale duur van de opdracht is verstreken, is de opdrachtnemer gerechtigd de opdrachtgever een vast bedrag van € 2.500,- in rekening te brengen.

Artikel 12: Betaling

Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de opdrachtgever gehouden om de facturen van de opdrachtnemer binnen een termijn van 14 dagen na factuurdatum te voldoen.

Bij niet betaling binnen deze termijn wordt het factuurbedrag verhoogd met de wettelijke intrestvoet voor handelstransacties tussen ondernemers. Bovendien zal na schriftelijke ingebrekestelling een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn ten belope van 15% op de verschuldigde sommen, met een minimum van € 125,-.

Artikel 13: Concurrentie en schadeloosstelling

Het is de opdrachtgever zonder toestemming van de opdrachtnemer niet toegestaan om gedurende 12 maanden na het eindigen van een opdracht met een kandidaat welke door de opdrachtnemer is voorgesteld en door de opdrachtgever werd afgewezen, rechtstreeks of via derden een arbeidsverhouding aan te gaan of direct of indirect tewerk te stellen.

Indien de opdrachtgever het genoemde verbod overtreedt, is hij met onmiddellijke ingang een schadeloosstelling aan de opdrachtnemer verschuldigd ter grootte van de in artikel 9 bedoelde

bemiddelingsvergoeding, aangevuld met een schadevergoeding van 20%. In dat geval is een spreiding van de betaling niet mogelijk en dient de vergoeding volledig en onmiddellijk te worden voldaan.

Artikel 14: Geen afwijking van de algemene voorwaarden

Een afwijking op de algemene voorwaarden is slechts mogelijk indien deze schriftelijk worden overeengekomen.

Artikel 15: Toepasselijke BTW

Alle bedragen in deze Algemene Voorwaarden en de Samenwerkingsovereenkomst zijn exclusief de toepasselijke BTW op de overeenkomst.

Artikel 16: Toepasselijk recht

Elk geschil betreffende de geldigheid, uitlegging en uitvoering van deze contractuele (i.e. bijzondere en algemene) voorwaarden wordt uitsluitend beslecht door de rechtbanken van de maatschappelijke zetel van de opdrachtnemer. De opdrachtnemer heeft echter eveneens het recht om te dagvaarden voor de rechtbank die bevoegd zou zijn volgens het gemene recht.