



Algemene voorwaarden

HOOFDSTUK 1: INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1. **Werkingsfeer Algemene Voorwaarden**

1. De onderhavige Algemene Voorwaarden zijn de algemene voorwaarden van NOVi JOBS B.V. (KvK 70859388),
2. De onderhavige Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, diensten, offertes, Zoekopdrachten aan en Overeenkomsten met NOVi JOBS, alsmede onderhandelingen met NOVi JOBS, hierna aan te duiden als “**NOVi JOBS**”.
3. Een Opdrachtgever, die eenmaal een Zoekopdracht heeft gegeven aan of een Overeenkomst is aangegaan met NOVi JOBS, waarop de onderhavige Algemene Voorwaarden van toepassing zijn verklaard, wordt geacht ook bij eventuele daarna aangegane onderhandelingen c.q. gegeven Zoekopdrachten en aangegane Overeenkomsten (stilzwijgend) met de toepasselijkheid van deze Algemene Voorwaarden akkoord te zijn gegaan.
4. De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van Opdrachtgever wordt op voorhand nadrukkelijk door NOVi JOBS van de hand gewezen.
5. Voor zover de Zoekopdracht of de Overeenkomst bepalingen bevat die in strijd zijn met deze Algemene Voorwaarden, prevaleren de bepalingen van de Zoekopdracht of Overeenkomst.
6. Indien NOVi JOBS op enig moment haar rechten uit de Algemene Voorwaarden, de Zoekopdracht en/of de Overeenkomst niet (onverwijld) uitoefent, laat dit onverlet haar recht en mogelijkheid om dit in de toekomst om haar moverende redenen (alsnog) te doen.
7. Afwijkingen van de Algemene Voorwaarden zijn enkel geldig indien deze vooraf schriftelijk door NOVi JOBS en Opdrachtgever zijn overeengekomen.
8. Indien een bepaling in de Algemene Voorwaarden, de Zoekopdracht of de Overeenkomst nietig is, of wordt vernietigd, dan blijven de overige bepalingen van de Algemene Voorwaarden, de Zoekopdracht of de Overeenkomst onverkort van kracht. Partijen zullen de nietige of vernietigbare bepaling vervangen door een nieuwe bepaling die de inhoud van de oorspronkelijke bepaling zo goed mogelijk benadert.
9. NOVi JOBS heeft het recht om de Algemene Voorwaarden te wijzigen. Opdrachtgever wordt geacht iedere wijziging van de Algemene Voorwaarden te hebben geaccepteerd, indien deze binnen 5 werkdagen na kennisgeving van de wijzigingen door NOVi JOBS geen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt.

Artikel 2 **Definities**

In deze Algemene Voorwaarden wordt verstaan onder:

1. Algemene Voorwaarden: de onderhavige algemene voorwaarden.
2. Bemiddeling ZZZP: de Overeenkomst waarbij NOVi JOBS een ZZZP'er, in het kader van diens uitoefening van zijn bedrijf of de zelfstandige uitoefening van zijn beroep, ter beschikking stelt aan Opdrachtgever om zelfstandig werkzaamheden te verrichten.
3. Detachering: de Overeenkomst waarbij NOVi JOBS een natuurlijke persoon ter beschikking stelt aan Opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten.
4. Dienstverlening: de diensten aangeboden door NOVi JOBS, zoals Detachering, Werving en Selectie, Bemiddeling ZZZP, doorlening, payroll, outplacement, consultancy, inclusief de werkzaamheden in het kader van de Zoekopdracht.
5. Gedetacheerde: de natuurlijke persoon die door NOVi JOBS in het kader van de (Overeenkomst tot) Detachering aan Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.

6. Gelieerde Vennootschap: iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon, maatschap, vennootschap onder firma, coöperatie, of commanditaire vennootschap die, direct dan wel indirect, verbonden is aan Opdrachtgever. Hieronder worden in ieder geval, doch niet uitsluitend, begrepen: vennootschappen behorende tot dezelfde groep c.q. hetzelfde concern als Opdrachtgever, deelnemingen en joint ventures van Opdrachtgever, alsmede andere partijen waarmee Opdrachtgever een samenwerkingsverband is aangegaan, dan wel waarmee Opdrachtgever gezamenlijk in een bouwcombinatie optreedt.
7. Kandidaat: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die bij NOVi JOBS (wordt of) is ingeschreven met het oog op het verrichten van werkzaamheden door tussenkomst van NOVi JOBS en haar Dienstverlening.
8. Opdrachtgever: iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon, maatschap, vennootschap onder firma, coöperatie, of commanditaire vennootschap die een Zoekopdracht heeft gegeven NOVi JOBS, althans hiertoe voornemens is, of die een Overeenkomst met NOVi JOBS is aangegaan.
9. Overeenkomst: de (schriftelijke) overeenkomst tussen Opdrachtgever en NOVi JOBS waarin, al dan niet na een geslaagde Zoekopdracht door NOVi JOBS, wordt vastgelegd onder welke specifieke voorwaarden en omstandigheden, daaronder begrepen het soort Dienstverlening, een Kandidaat werkzaamheden zal gaan verrichten voor Opdrachtgever.
10. Werving en Selectie: de Overeenkomst waarbij Opdrachtgever zich jegens NOVi JOBS verbindt om een door NOVi JOBS, in het kader van de Zoekopdracht, geworven en geselecteerde Kandidaat een arbeidsovereenkomst aan te bieden, dan wel deze op basis van een andersoortige overeenkomst rechtstreeks werkzaamheden, dus zonder tussenkomst van NOVi JOBS bij de uitvoering van de werkzaamheden, voor Opdrachtgever te laten verrichten.
11. Zoekopdracht: de (schriftelijke) overeenkomst tussen Opdrachtgever en NOVi JOBS tot het zoeken van Kandidaten in het kader van de Dienstverlening van NOVi JOBS. Het doel van de Zoekopdracht is de totstandkoming van een Overeenkomst.
12. ZZZ'er: de Kandidaat die door tussenkomst van NOVi JOBS, op basis van een (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZZ, als zelfstandige in de uitoefening van zijn bedrijf dan wel in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep, werkzaamheden verricht voor Opdrachtgever.

HOOFDSTUK 2: ZOEKOPDRACHT

Artikel 3. Totstandkoming van de Zoekopdracht

1. De Zoekopdracht tussen NOVi JOBS en Opdrachtgever komt tot stand door een schriftelijke bevestiging van de inhoud van de Zoekopdracht door NOVi JOBS aan Opdrachtgever. De bevestiging van NOVi JOBS wordt geacht de Zoekopdracht juist en volledig weer te geven, tenzij Opdrachtgever NOVi JOBS binnen 3 dagen na ontvangst van de bevestiging uitdrukkelijk en schriftelijk anders bericht.
2. De Zoekopdracht komt eveneens tot stand indien NOVi JOBS de uitvoering daarvan ter hand neemt, al dan niet in verband met het spoedeisende karakter van de te verrichten Dienstverlening. NOVi JOBS neemt onder andere de uitvoering van de Zoekopdracht ter hand zodra zij Kandidaten voorstelt c.q. voordraagt aan Opdrachtgever, een en ander ongeacht de omstandigheden waaronder en het doel waarmee dit gebeurt en ongeacht het uiteindelijke resultaat van dit voorstellen c.q. voordragen.
3. Voor ieder beroep van Opdrachtgever op de Dienstverlening van NOVi JOBS zal een aparte Zoekopdracht tot stand komen. In de bijbehorende bevestiging zal worden omschreven wat de aard van de Dienstverlening van NOVi JOBS zal zijn.
4. Alle aanbiedingen/offertes van NOVi JOBS zijn vrijblijvend en herroepelijk, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk in een individueel gerichte schriftelijke aanbieding/offerte kenbaar is gemaakt.
5. Toezeggingen, aanbiedingen, dan wel offertes van niet-leidinggevend personeel van NOVi JOBS binden haar niet, tenzij deze door (leidinggevend personeel van) NOVi JOBS schriftelijk zijn bevestigd.
6. Het is NOVi JOBS te allen tijde toegestaan om voor de uitvoering van een Zoekopdracht derden in te schakelen.

Artikel 4. Inhoud van de Zoekopdracht

1. De Zoekopdracht strekt tot het zoeken van een Kandidaat door NOVi JOBS, in het kader van de Dienstverlening van NOVi JOBS en met het oog op de totstandkoming van een Overeenkomst tussen NOVi JOBS en Opdrachtgever.
2. NOVi JOBS verbindt zich om zich naar beste inzicht en conform de normen van goed vakmanschap in te spannen bij het zoeken en voordragen vande Kandidaat.
3. Het is Opdrachtgever niet toegestaan referenties in te winnen zonder toestemming van Kandidaat.

Artikel 5. Verbod indienstneming Kandidaat

1. Wanneer NOVİ JOBS in het kader van de Zoekopdracht (een) Kandida(a)t(en) aan Opdrachtgever voorstelt c.q. bij Opdrachtgever aandraagt, heeft te gelden dat het Opdrachtgever en aan hem Gelieerde Vennootschappen niet is toegestaan om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met of op basis van een andersoortige overeenkomst werkzaamheden te laten verrichten door deze Kandida(a)t(en), ongeacht de aard, naam en inhoud van de functie. Het bepaalde in de vorige volzin geldt ongeacht of de natuurlijke persoon met wie een arbeidsovereenkomst dan wel een andersoortige overeenkomst is aangegaan op het moment daarvan nog kwalificeert als Kandidaat in de zin van deze Algemene Voorwaarden.
2. Het bepaalde in het vorige lid geldt niet indien meer dan 12 maanden zijn verstreken nadat Kandidaat is voorgesteld. De termijn van 12 maanden vangt aan op het moment dat tussen NOVİ JOBS of Kandidaat en Opdrachtgever, voor het laatst contact is geweest in het kader van de Zoekopdracht.
3. Opdrachtgever is bij overtreding van het bepaalde in dit artikel een direct opeisbare boete verschuldigd ter grootte van zes bruto-maandsalarissen, zoals begroot door NOVİ JOBS en gebaseerd op een voltijddienstverband, met een minimum van € 15.000,00. Deze bepaling laat de mogelijkheid voor NOVİ JOBS om schadevergoeding te vorderen onverlet.

HOOFDSTUK 3: DETACHERING

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn van toepassing op de (Overeenkomst tot) Detachering van Kandidaten van NOVİ JOBS.

Artikel 6. Totstandkoming van de (Overeenkomst tot) Detachering

1. De (Overeenkomst tot) Detachering tussen NOVİ JOBS en Opdrachtgever komt tot stand door een schriftelijke bevestiging van de inhoud van de (Overeenkomst tot) Detachering door NOVİ JOBS aan Opdrachtgever en de ondertekening daarvan door Opdrachtgever.
2. De (Overeenkomst tot) Detachering wordt geacht, in het geval Opdrachtgever de (Overeenkomst tot) Detachering (nog) niet heeft ondertekend, tevens tot stand te zijn gekomen indien uit gedragingen van Opdrachtgever en/of Kandidaat/Gedetacheerde blijkt dat feitelijk uitvoering wordt gegeven aan de (Overeenkomst tot) Detachering.

Artikel 7. Inhoud van de (Overeenkomst tot) Detachering

1. De (Overeenkomst tot) Detachering strekt tot de terbeschikkingstelling van Gedetacheerde aan Opdrachtgever om onder leiding, toezicht en verantwoordelijkheid van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten.
2. De duur, het tarief en nadere voorwaarden van de terbeschikkingstelling, alsmede de noodzakelijke informatie over de persoon van Gedetacheerde, worden overeengekomen (en vastgelegd) in de (Overeenkomst tot) Detachering.
3. NOVİ JOBS zal zich inspannen om Gedetacheerde, voor zover Opdrachtgever daartoe verzoekt, zorg te laten dragen voor naleving van interne regelgeving, daaronder begrepen de huisregels en instructies, voor zover dit redelijkerwijs van Gedetacheerde kan worden verlangd. Hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald, geldt hierbij echter onverkort.
4. Het staat NOVİ JOBS vrij iedere verhoging van de lonen, andere arbeids-voorwaarden of kostenvergoedingen volgend uit de een eventueel op NOVİ JOBS van toepassing zijnde CAO dan wel volgend uit de CAO binnen de branche waarin Gedetacheerde werkzaam is, door te berekenen aan Opdrachtgever en de tarieven dienovereenkomstig te verhogen. NOVİ JOBS heeft eveneens het recht om het tarief te verhogen in geval van gewijzigde wetgeving, gewijzigde pensioenverplichtingen en/of wijziging van de sociale lasten.

Artikel 8. Voortgangsrapportages en urenverantwoording

1. Gedetacheerde voert het aantal door hem of haar gewerkte (over)uren in het door NOVİ JOBS met dit doel beschikbaar gestelde systeem. Deze voortgangsrapportages, ook wel werkbriefjes genoemd, worden onverwijld door Opdrachtgever geaccordeerd, waarna NOVİ JOBS aan de hand van de invoer zal overgaan tot facturering aan Opdrachtgever.
2. Opdrachtgever is gehouden erop toe te zien dat de voortgangsrapportages correct en tijdig door Gedetacheerde worden ingevoerd.
3. De door Gedetacheerde ingeleverde voortgangsrapportage heeft bindende werking jegens Opdrachtgever, behoudens de mogelijkheid van Opdrachtgever om tegenbewijs te leveren.
4. Indien de voortgangsrapportage onjuistheden bevat of indien de voortgangs-rapportage niet (tijdig) door de bevoegde persoon bij Opdrachtgever is geaccordeerd, is dit voor rekening en risico van Opdrachtgever. Opdrachtgever is aansprakelijk voor eventuele schade als gevolg hiervan van NOVİ JOBS en/of derden.

5. Indien Opdrachtgever weigert de voortgangsrapportage van Gedetacheerde te accorderen en/of niet binnen 14 dagen na de betreffende werkzaamheden zelf een - naar zijn mening correct ingevulde - voortgangsrapportage aan NOVi JOBS verstrekt, heeft NOVi JOBS het recht het aantal gewerkte uren bindend vast te stellen, overeenkomstig de opgave van Gedetacheerde, dan wel, bij gebreke van een dergelijke opgave, conform de overeengekomen arbeidsduur van Gedetacheerde.

6. NOVi JOBS is te allen tijde gerechtigd om de aan haar ter beschikking gestelde voortgangsrapportages te betwisten. Opdrachtgever zal haar hiertoe op verzoek onverwijld inzage geven in haar administratie. Indien NOVi JOBS en Opdrachtgever naar aanleiding van de betwisting van een voortgangsrapportage door NOVi JOBS geen overeenstemming weten te bereiken, zal NOVi JOBS gerechtigd zijn om het aantal gewerkte uren bindend vast te stellen.

Artikel 9. Arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid

1. Opdrachtgever geldt als werkgever van Gedetacheerde in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving. Opdrachtgever verplicht zich om Gedetacheerde de werkzaamheden te laten uitvoeren conform de eisen uit wet- en regelgeving en om zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen en instructies aan Gedetacheerde te geven als redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat Gedetacheerde schade lijdt in de uitoefening van de werkzaamheden.

2. NOVi JOBS sluit jegens Opdrachtgever elke aansprakelijkheid uit voor alle schade, waaronder uitdrukkelijk doch niet gelimiteerd personenschade en vermogensschade, uit welke hoofde dan ook en in de ruimste zin des woords, waaronder uitdrukkelijk doch niet gelimiteerd schade, die de Gedetacheerde lijdt dan wel diens rechtsopvolgers, zoals nabestaanden of verzekeraars, lijden en waarvoor Opdrachtgever aansprakelijk wordt gesteld, geleden in de uitoefening van de werkzaamheden, tijdens werkverkeer en/of tijdens vervoer dat op één lijn is te stellen met vervoer krachtens de arbeidsovereenkomst, alsmede voor schade opgelopen in een situatie en/of gedurende een periode die zodanige samenhang heeft met de uitoefening van de werkzaamheden dat deze schade naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en/of goed werkgeverschap niet voor rekening van de Gedetacheerde komt.

3. Indien Opdrachtgever de Gedetacheerde werkzaamheden laat of wil laten verrichten buiten Nederland, heeft schade die de Gedetacheerde lijdt dan wel diens rechtsopvolgers, zoals nabestaanden of verzekeraars, lijden tijdens of samenhangend met de dienstreis te gelden als schade opgelopen in een situatie en/of gedurende een periode die zodanige samenhang heeft met de uitoefening van de werkzaamheden, als bedoeld in het voorgaande lid. Opdrachtgever is gehouden terzake een adequate verzekering af te sluiten.

4. Indien Opdrachtgever de Gedetacheerde werkzaamheden laat of wil laten verrichten buiten Europa, is Opdrachtgever gehouden om een adequate verzekering af te sluiten, die dekking geeft in gevallen waarin de Gedetacheerde schade lijdt dan wel diens rechtsopvolgers, zoals nabestaanden of verzekeraars, schade lijden, zulks in de ruimste zin des woords, tijdens de uitoefening van de werkzaamheden of tijdens een situatie en/of gedurende een periode die zodanige samenhang heeft met de uitoefening van de werkzaamheden, dat deze schade op grond van Nederlands recht dan wel het toepasselijk recht van een andere staat niet voor rekening van de Gedetacheerde, dan wel hun rechtsopvolgers, zoals nabestaanden of verzekeraars, komt. Opdrachtgever is hiertoe gehouden omdat het voor NOVi JOBS niet mogelijk is om deze risico's adequaat te verzekeren.

5. NOVi JOBS sluit jegens Opdrachtgever elke aansprakelijkheid uit voor alle schade, die de Gedetacheerde door diens handelen of nalaten veroorzaakt aan Opdrachtgever en derden, waaronder uitdrukkelijk doch niet gelimiteerd, personeelsleden en klanten van Opdrachtgever.

6. Opdrachtgever is gehouden NOVi JOBS nadrukkelijk te vrijwaren voor alle mogelijke aanspraken van derden, waaronder nadrukkelijk, doch niet uitsluitend, begrepen personeel van Opdrachtgever, klanten van Opdrachtgever, Gedetacheerde, alsmede hun rechtsopvolgers, zoals nabestaanden of verzekeraars, ter zake van beweerdelijke schade, uit welke hoofde dan ook, in de ruimste zin des woords, ontstaan door of in verband met de Zoekopdracht of Overeenkomst. Opdrachtgever vergoedt NOVi JOBS alle met dergelijke aanspraken verband houdende schade en/of kosten, waaronder begrepen eventuele kosten van juridische bijstand.

7. NOVi JOBS draagt generlei aansprakelijkheid voor verbintenissen aangegaan door Gedetacheerde die Opdrachtgever of derden binden.

8. Het op Detachering toepasselijke aansprakelijkheidsregime is voor het overige vastgelegd in "artikel 24. Aansprakelijkheid" van de Algemene Voorwaarden.

Artikel 10. Tewerkstelling in het buitenland

1. Het is Opdrachtgever verboden een Gedetacheerde buiten Nederland te werk te stellen of anderszins te verzoeken of te verplichten naar een plaats buiten Nederland te gaan in verband met de werkzaamheden, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van NOVİ JOBS.
2. Opdrachtgever dient Gedetacheerde op het eerste verzoek van NOVİ JOBS onmiddellijk naar Nederland te doen terugkeren.

Artikel 11. Geheimhouding en nadere afspraken met Gedetacheerde

1. Het staat Opdrachtgever vrij met Gedetacheerde geheimhouding ter zake van vertrouwelijke informatie over Opdrachtgever overeen te komen, mits dit schriftelijk gebeurt.
2. Het staat Opdrachtgever vrij om een aparte regeling te treffen met Gedetacheerde aangaande rechten van intellectuele en industriële eigendom op de resultaten van werkzaamheden van Gedetacheerde in het kader van de (Overeenkomst tot) Detachering.

Artikel 12. Beëindiging van de (Overeenkomst tot) Detachering

In aanvulling op hetgeen is bepaald in artikel 22 van deze Algemene Voorwaarden over de opzegging en ontbinding van de (Overeenkomst tot) Detachering heeft te gelden:

- dat Opdrachtgever Gedetacheerde, ongeacht de reden van opzegging c.q. ontbinding, onverwijld in kennis dient te stellen van de beëindiging van de (Overeenkomst tot) Detachering;
- de (Overeenkomst tot) Detachering van rechtswege eindigt, wanneer de overeenkomst tussen NOVİ JOBS en de Gedetacheerde eindigt, ongeacht de reden daarvan. NOVİ JOBS is niet schadeplichtig. NOVİ JOBS zal zich desgewenst inspannen om voor vervanging zorg te dragen. Indien voor vervanging wordt zorg gedragen, ontstaat een nieuwe (Overeenkomst tot) Detachering;- indien de beëindiging het resultaat is van omstandigheden aangaande de persoon van Gedetacheerde, zal NOVİ JOBS zich desgewenst inspannen om voor vervanging zorg te dragen. Indien voor vervanging wordt zorg gedragen, ontstaat een nieuwe (Overeenkomst tot) Detachering;
- indien de duur van de (Overeenkomst tot) Detachering afhankelijk is gesteld van een zekere toekomstige gebeurtenis, of van het eindigen van een bepaald project, of indien Opdrachtgever de (Overeenkomst tot) Detachering binnen de overeengekomen proeftijd wenst te beëindigen, is Opdrachtgever gehouden om, indien de einddatum bekend is, NOVİ JOBS hiervan onmiddellijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 5 werkdagen schriftelijk te informeren.

Bij gebreke van een dergelijke tijdige aanzegging is Opdrachtgever aansprakelijk voor de eventuele schade van NOVİ JOBS die daarvan het directe of indirecte gevolg is.

Artikel 13. Verbod indienstneming of overname Gedetacheerde

1. Het is Opdrachtgever en aan Opdrachtgever Gelieerde Vennootschappen tijdens de (Overeenkomst tot) Detachering, daaronder begrepen de tijd tussen het moment van totstandkoming van de (Overeenkomst tot) Detachering en de aanvang van de uitvoering van de werkzaamheden door Gedetacheerde, niet toegestaan om met Gedetacheerde een arbeidsovereenkomst aan te gaan of deze op basis van een andersoortige overeenkomst werkzaamheden te laten verrichten, ongeacht de aard, naam en inhoud van de functie. Opdrachtgever is bij overtreding van dit lid een onmiddellijk opeisbare boete verschuldigd ter grootte van zes bruto-maandsalarissen, zoals begroot door NOVİ JOBS en gebaseerd op een voltijddienstverband, met een minimum van € 15.000,00. Deze bepaling laat de mogelijkheid tot het vorderen van schadevergoeding onverlet.
2. Het is Opdrachtgever en aan Opdrachtgever Gelieerde Vennootschappen slechts onder voorwaarde van een vergoeding aan NOVİ JOBS toegestaan om, binnen twaalf maanden na afloop van de (Overeenkomst tot) Detachering, met Gedetacheerde een arbeidsovereenkomst aan te gaan of deze op basis van een andersoortige overeenkomst werkzaamheden te laten verrichten, ongeacht de aard, naam en inhoud van de functie. De omvang van deze vergoeding is afhankelijk van de duur van de (Overeenkomst tot) Detachering en het aantal gewerkte uren en bedraagt 30% van het uurtarief vermenigvuldigd met het verschil tussen 1.800 uren en het aantal gewerkte uren. Opdrachtgever is BTW verschuldigd over deze vergoeding. De vergoeding wordt tussen NOVİ JOBS en Opdrachtgever geacht een redelijke vergoeding te zijn, als bedoeld in artikel 9a lid 2 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.
3. Bij (Overeenkomst tot) Detachering kan afgeweken worden van het bepaalde in het vorige lid.

HOOFDSTUK 4: WERVING EN SELECTIE

Artikel 14. Totstandkoming en inhoud van de (Overeenkomst tot) Werving en Selectie

1. De (Overeenkomst tot) Werving en Selectie tussen NOVi JOBS en Opdrachtgever komt tot stand door een schriftelijke bevestiging van de inhoud van de (Overeenkomst tot) Werving en Selectie door NOVi JOBS aan Opdrachtgevers de ondertekening daarvan door Opdrachtgever.
2. De (Overeenkomst tot) Werving en Selectie wordt geacht, in het geval Opdrachtgever de (Overeenkomst tot) Werving en Selectie (nog) niet heeft ondertekend, tevens tot stand te zijn gekomen indien uit gedragingen van Opdrachtgever en/of Kandidaat blijkt dat feitelijk uitvoering wordt gegeven aan de (Overeenkomst tot) Werving en Selectie.
3. Door aanvaarding van (een Overeenkomst tot) Werving en Selectie verbindt Opdrachtgever zich ertoe een door NOVi JOBS, in het kader van de Zoekopdracht, geworven en geselecteerde Kandidaat, een arbeidsovereenkomst aan te bieden, dan wel deze op basis van een andersoortige overeenkomst rechtstreeks werkzaamheden voor Opdrachtgever te laten verrichten.

Artikel 15. **Vergoeding in kader van Werving en Selectie**

1. Opdrachtgever zal de in de (Overeenkomst tot) Werving en Selectie vermelde vergoeding aan NOVi JOBS verschuldigd zijn na totstandkoming van de (Overeenkomst tot) Werving en Selectie. Deze vergoeding geldt als beloning voor de werkzaamheden van NOVi JOBS gedurende de Zoekopdracht en bij de totstandkoming van de overeenkomst tussen Opdrachtgever of de aan Opdrachtgever Gelieerde Vennootschap en Kandidaat.

HOOFDSTUK 5: BEMIDDELING ZZP'ERS

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn van toepassing op de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP van Kandidaten van NOVi JOBS.

Artikel 16. **Totstandkoming van de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP**

1. De (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP tussen NOVi JOBS en Opdrachtgever komt tot stand door een schriftelijke bevestiging van de inhoud van de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP door NOVi JOBS aan Opdrachtgever en de ondertekening daarvan door Opdrachtgever.
2. De (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP wordt geacht, in het geval Opdrachtgever de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP (nog) niet heeft ondertekend, tevens tot stand te zijn gekomen indien uit gedragingen van Opdrachtgever en/of Kandidaat/ZZP'er blijkt dat feitelijk uitvoering wordt gegeven aan de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP.

Artikel 17. **Inhoud van de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP**

1. De (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP strekt tot het verrichten van een opdracht voor Opdrachtgever door de ZZP'er, als zelfstandige in de uitoefening van zijn bedrijf dan wel in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep, middels tussenkomst van NOVi JOBS.
2. De duur, het tarief en nadere voorwaarden van de opdracht worden overeengekomen (en vastgelegd) in de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP.

Artikel 18. **Voortgangsrapportages en urenverantwoording**

1. Artikel 8 van deze Algemene Voorwaarden is van overeenkomstige toepassing op de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP, als tussen partijen een tarief per uur is overeengekomen. In dat geval geldt, dat waar in dat artikel staat "Gedetacheerde" moet worden gelezen "ZZP'er".

Artikel 19. **Aansprakelijkheid**

1. NOVi JOBS sluit jegens Opdrachtgever alle aansprakelijkheid uit voor schade, die de ZZP'er door diens handelen of nalaten veroorzaakt aan Opdrachtgever en derden, waaronder uitdrukkelijk doch niet gelimiteerd, personeelsleden en klanten van Opdrachtgever.
2. Opdrachtgever is gehouden NOVi JOBS nadrukkelijk te vrijwaren voor alle mogelijke aanspraken van derden, waaronder nadrukkelijk, doch niet uitsluitend, begrepen personeel van Opdrachtgever, klanten van Opdrachtgever, ZZP'er, alsmede hun rechtsoptvolgers, zoals nabestaanden of verzekeraars, ter zake van beweerdelijke schade, uit welken hoofde dan ook, in de ruimste zin des woords, ontstaan door of in verband met de Zoekopdracht of Overeenkomst. Opdrachtgever vergoedt NOVi JOBS alle met dergelijke aanspraken verband houdende schade en/of kosten, waaronder begrepen eventuele kosten van juridische bijstand.
3. Door een (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP aan te gaan, geven NOVi JOBS, de ZZP'er en Opdrachtgever uiting aan hun uitdrukkelijke wens om de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst of

overeenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW te doen verrichten, alsmede om te voorkomen dat sprake is van één van de in de wet genoemde fictieve dienstbetrekkingen, met het gevolg dat NOVI JOBS noch Opdrachtgever verantwoordelijk zijn voor inhouding en afdracht van loon-/inkomstenbelasting alsmede (sociale) premies, zulks in de breedste zin des woords.

4. Indien NOVI JOBS, als gevolg van de wijze waarop Opdrachtgever en de ZZP'er feitelijk uitvoering geven aan de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP, geconfronteerd wordt met vorderingen van derden, daaronder - niet limitatief - begrepen de Belastingdienst en UWV WERKbedrijf, vrijwaart Opdrachtgever NOVI JOBS daarvoor. Opdrachtgever vergoedt NOVI JOBS alle met dergelijke vorderingen verband houdende schade en/of kosten, waaronder begrepen eventuele kosten van juridische bijstand. Tevens is Opdrachtgever verplicht op het eerste verzoek en onmiddellijk alle benodigde medewerking, daaronder niet limitatief begrepen het verstrekken van informatie en documenten, te verlenen bij het voeren van verweer tegen dergelijke vorderingen.

5. Indien zich een wijziging voordoet in de wijze waarop Opdrachtgever en de ZZP'er feitelijk uitvoering geven aan de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP, is Opdrachtgever verplicht dit binnen 3 dagen na de wijziging bij NOVI JOBS te melden.

6. Het op Bemiddeling ZZP toepasselijke aansprakelijkheidsregime is voor het overige vastgelegd in "artikel 24. Aansprakelijkheid" van de Algemene Voorwaarden.

Artikel 20. Beëindiging van de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP

In aanvulling op hetgeen is bepaald in artikel 22 van deze Algemene Voorwaardenover de opzegging en ontbinding van de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP heeft te gelden:

- dat Opdrachtgever ZZP'er, ongeacht de reden van opzegging c.q. ontbinding, onverwijld in kennis dient te stellen van de beëindiging van de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP;
- de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP van rechtswege eindigt, wanneer de overeenkomst tussen NOVI JOBS en de ZZP'er eindigt, ongeacht de reden daarvan. NOVI JOBS is niet schadeplichtig. NOVI JOBS zal zich desgewenst inspannen om voor vervanging zorg te dragen;
- indien de duur van de (Overeenkomst tot) Bemiddeling ZZP afhankelijk is gesteld van een zekere toekomstige gebeurtenis, of van het eindigen van een bepaald project is Opdrachtgever gehouden om, indien de einddatum bekend is, NOVI JOBS hiervan onmiddellijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 5 werkdagen schriftelijk te informeren.

HOOFDSTUK 6: ALGEMENE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE DIENSTVERLENING

Artikel 21. Betaling

1. Opdrachtgever is gehouden om elke door NOVI JOBS ingediende factuur voor haar Dienstverlening te voldoen binnen 14 dagen na factuurdatum, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk anders door partijen is overeengekomen.
2. Uitsluitend betalingen aan NOVI JOBS, op het door NOVI JOBS aangegeven (bank/giro)rekeningnummer, werken bevrijdend.
3. Indien een factuur van NOVI JOBS niet binnen de geldende betalingstermijn is betaald, komt Opdrachtgever onmiddellijk en zonder dat hiervoor een ingebrekestelling is vereist in verzuim te verkeren en zal deze een rente over het openstaande bedrag verschuldigd worden van 1% per kalendermaand, waarbij een gedeelte van een maand als een volle maand wordt gerekend.
4. Door Opdrachtgever gedane betalingen strekken steeds eerst ter afdoening van alle verschuldigde kosten, daarna de rente en vervolgens van facturen die het langst openstaan, zelfs al vermeldt Opdrachtgever dat de betaling ergens anders betrekking op heeft.
5. De datum van betaling is de datum waarop de bank op het door NOVI JOBS aangewezen rekeningnummer het tegoed crediteert of de datum waarop het verschuldigde bedrag contant door NOVI JOBS is ontvangen.
6. Reclames omtrent enige factuur moeten binnen 7 dagen na factuurdatum schriftelijk bij NOVI JOBS zijn ingediend. De bewijslast betreffende de tijdige ontvangst van de reclame door NOVI JOBS rust op Opdrachtgever. Na ommekomst van deze reclametermijn worden klachten niet meer in behandeling genomen en heeft Opdrachtgever het recht op reclame verwerkt. Een reclame en de behandeling daarvan doet overigens niet af aan de betalingsverplichting, welke niet wordt opgeschort.
7. Alle buitengerechtigde en gerechtelijke kosten om tot incassering van de vordering te komen, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte - door wie dan ook verleend - komen geheel voor rekening van Opdrachtgever. De buitengerechtigde incassokosten worden bepaald op minimaal 15% van de verschuldigde hoofdsom, met een minimum van € 250,00.

Artikel 22. Opschorting, opzegging en ontbinding

1. Opdrachtgever wordt geacht van rechtswege in verzuim te verkeren en zijn (resterende) schulden aan NOVİ JOBS zullen onmiddellijk opeisbaar zijn, indien:

- a. Opdrachtgever zijn eigen faillissement, surseance van betaling of schuldsanering (WSNP) aanvraagt, failliet wordt verklaard dan wel toegelaten wordt tot de schuldsanering (WSNP), of aan Opdrachtgever uitstel van betaling wordt verleend;
- b. beslag is gelegd op een materieel gedeelte van het vermogen van Opdrachtgever en dit beslag niet binnen 14 dagen na beslaglegging is opgeheven;
- c. Opdrachtgever niet voldoet aan enige op hem rustende verplichting uit de Algemene Voorwaarden, de Zoekopdracht en/of de Overeenkomst;
- d. Opdrachtgever geheel of gedeeltelijk in gebreke is met voldoening van een factuur van NOVİ JOBS binnen de overeengekomen termijn;
- e. Opdrachtgever wordt ontbonden, geliquideerd, zijn onderneming, geheel of gedeeltelijk, staakt of zijn onderneming, direct of indirect, geheel of gedeeltelijk, verkoopt;
- f. een directe of indirecte wijziging plaatsvindt in de zeggenschap van (een deel van) de onderneming van Opdrachtgever.

2. In de situaties zoals omschreven in lid 1 van dit artikel, heeft NOVİ JOBS het recht om, zonder nadere ingebrekestelling, zonder gerechtelijke tussenkomst, zonder tot enige schadevergoeding gehouden te zijn en onverminderd haar overige contractuele en wettelijke rechten:

- de nakoming van haar verplichtingen jegens Opdrachtgever op te schorten, waaronder mede wordt verstaan het recht om een Gedetacheerde (waaronder tevens freelancer c.q. doorlener) onmiddellijk terug te trekken, totdat Opdrachtgever al zijn verplichtingen jegens NOVİ JOBS is nagekomen;
- de Zoekopdracht of Overeenkomst geheel of gedeeltelijk, met onmiddellijke ingang, te ontbinden;
- volledige en onmiddellijke betaling te eisen van enig bedrag dat Opdrachtgever aan NOVİ JOBS verschuldigd is, ook voor zover dat nog niet opeisbaar was;- alvorens over te gaan tot (verdere) uitvoering van een Zoekopdracht of Overeenkomst, afdoende zekerheid voor tijdige nakoming van de (betalings)verplichtingen van Opdrachtgever te verkrijgen.

3. Opdrachtgever zal voorts alle (overige) maatregelen nemen en handelingen verrichten die noodzakelijk zijn om NOVİ JOBS in staat te stellen om haar rechten onder de Algemene Voorwaarden, de Zoekopdracht en/of de Overeenkomst uit te oefenen.

4. Behoudens gevallen als omschreven in het eerste lid, waarin de Zoekopdracht of Overeenkomst door NOVİ JOBS mag worden ontbonden, eindigt een Zoekopdracht of Overeenkomst met de volbrenging daarvan, of op een door partijen nadrukkelijk bepaald tijdstip. NOVİ JOBS en Opdrachtgever kunnen een Zoekopdracht of Overeenkomst, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, doen eindigen. Opzegging dient plaats te vinden bij aangetekend schrijven. De datum waarop het aangetekende schrijven wordt verzonden, heeft te gelden als de datum waarop de opzegtermijn aanvangt. Indien tussentijdse opzegging niet mogelijk is of als een aangepaste opzegtermijn geldt, blijkt dit uit de Zoekopdracht of de Overeenkomst.

5. Een ontbinding of opzegging van de Zoekopdracht of Overeenkomst op grond van dit artikel door NOVİ JOBS laat onverlet haar mogelijkheden om vergoeding van de schade die zij dientengevolge lijdt te vorderen. NOVİ JOBS zal ten gevolge van haar ontbinding of opzegging van de Zoekopdracht of Overeenkomst nimmer aansprakelijk zijn voor eventuele directe of indirecte schade die Opdrachtgever hierdoor lijdt, zelfs niet indien zij de opzegtermijn niet in acht heeft genomen.

Artikel 23. Informatie, geheimhouding en Algemene Verordening Gegevensbescherming

1. Alle informatie, in de ruimste zin des woords, die door NOVİ JOBS aan Opdrachtgever wordt verstrekt, in het kader van onderhandelingen, de Zoekopdracht of de Overeenkomst, is strikt persoonlijk en vertrouwelijk. Opdrachtgever is verplicht om de hoogste mate van geheimhouding met betrekking tot dergelijke informatie in acht te nemen en is daarnaast gehouden om alle noodzakelijke maatregelen en voorzieningen te treffen teneinde openbaring van de informatie aan een derde te voorkomen. Opdrachtgever zal alle werknemers en betrokken derde partijen eveneens tot geheimhouding verplichten.

2. Monden de onderhandelingen niet uit in een Zoekopdracht of Overeenkomst, dan zal Opdrachtgever de hoogste mate van geheimhouding betrachten ten aanzien van de informatie en zal hij die nimmer verstrekken aan derden, in de ruimste zin des woords. Opdrachtgever zal daarnaast niet gerechtigd zijn om op enige wijze gebruik te maken van de door NOVİ JOBS aangeleverde informatie, in de ruimste zin des woords, en dient op eerste verzoek doch binnen 4 weken na ontvangst alle informatie en alle gegevensdragers aan NOVİ JOBS te retourneren en alle daarvan gemaakte kopieën per direct te vernietigen.

3. Opdrachtgever is gehouden de Algemene Verordening Gegevensbescherming en daarmee samenhangende wet- en regelgeving te eerbiedigen met betrekking tot door NOVi JOBS, in het kader van haar Dienstverlening, verstrekte persoonsgegevens.

4. Blijft Opdrachtgever in gebreke bij het bepaalde in de voorgaande leden, dan zal Opdrachtgever een niet voor matiging vatbare boete aan NOVi JOBS verschuldigd zijn van € 25.000,00 voor iedere door NOVi JOBS geconstateerde overtreding, ongeacht het recht van NOVi JOBS om schadevergoeding te vorderen.

Artikel 24. **Aansprakelijkheid**

1. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de keuze van de Kandidaat, Gedetacheerde of ZZP'er, ongeacht het soort Dienstverlening. NOVi JOBS accepteert, indien, om welke reden dan ook, (achteraf) blijkt dat er een verkeerde keuze door Opdrachtgever is gemaakt, hiervoor geen enkele aansprakelijkheid. Hetzelfde geldt indien een Kandidaat, Gedetacheerde of ZZP'er zich op enig moment (om hem of haar moverende redenen) terugtrekt.

2. NOVi JOBS is nimmer aansprakelijk voor indirecte schade, waaronder nadrukkelijk, doch niet uitsluitend, begrepen: bedrijfsschade, gederfde winst, schade door bedrijfsstilstand, immateriële schade, gevolgschade en andere vormen van vermogensschade, waaronder mede begrepen alle mogelijke aanspraken van derden, in de ruimste zin des woords, waaronder mede, doch niet uitsluitend, begrepen personeelsleden van Opdrachtgever.

3. Indien NOVi JOBS op grond van de Algemene Voorwaarden, de Zoekopdracht, de Overeenkomst en/of de wet jegens Opdrachtgever aansprakelijk is voor enigerlei schade, dan is deze aansprakelijkheid in ieder geval beperkt tot het bedrag dat op basis van de aansprakelijkheidsverzekering van NOVi JOBS wordt uitgekeerd.

4. Indien de verzekeraar van NOVi JOBS, om welke reden dan ook niet of niet volledig tot uitkering overgaat, zoals, doch niet uitsluitend, indien de desbetreffende verzekering geen dekking biedt, of een toepasselijke verzekering ontbreekt, zal de aansprakelijkheid van NOVi JOBS in ieder geval zijn beperkt tot het bedrag van de netto factuurwaarde (exclusief BTW) van de betreffende Zoekopdracht of Overeenkomst. Hierbij geldt in alle gevallen een maximum aansprakelijkheid van € 100.000,00 per gebeurtenis of per reeks van gebeurtenissen met dezelfde oorzaak.

5. NOVi JOBS is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien Opdrachtgever op het moment, waarop de hiervoor bedoelde gebeurtenis zich voordoet, in gebreke is met de nakoming van enige verplichting jegens NOVi JOBS, behoudens opzet of grove schuld van NOVi JOBS bij de uitvoering van de Zoekopdracht of Overeenkomst.

6. Aansprakelijkheid voor schade in de ruimste zin des woords, die is ontstaan al dan niet door opzet of grove schuld van niet-leidinggevende ondergeschikten van NOVi JOBS en derden (zoals Kandidaat, Gedetacheerde of ZZP'er) als door NOVi JOBS ingeschakeld bij de uitvoering van de Zoekopdracht of Overeenkomst, is volledig uitgesloten.

7. Opdrachtgever is gehouden NOVi JOBS nadrukkelijk te vrijwaren voor alle mogelijke aanspraken van derden, waaronder nadrukkelijk, doch niet uitsluitend, begrepen personeel van Opdrachtgever, Kandidaat, Gedetacheerde en ZZP'er, alsmede hun nabestaanden, ter zake van beweerdelijke schade, uit welchen hoofde dan ook, in de ruimste zin des woords, ontstaan door of in verband met de Zoekopdracht of Overeenkomst. Opdrachtgever vergoedt NOVi JOBS alle met dergelijke aanspraken verband houdende schade en/of kosten, waaronder begrepen eventuele kosten van juridische bijstand.

8. Het is NOVi JOBS te allen tijde toegestaan om haar vorderingen jegens Opdrachtgever te cederen.

9. Inlichtingen die door Opdrachtgever aan NOVi JOBS zijn verstrekt, daaronder begrepen informatie over de toepasselijke inlenersbeloning, zullen door NOVi JOBS als juist mogen worden aangemerkt. NOVi JOBS is nimmer aansprakelijk voor schade die is ontstaan doordat zij is uitgegaan van door Opdrachtgever verstrekte onjuiste en/of onvolledige informatie. Opdrachtgever vrijwaart NOVi JOBS nadrukkelijk voor alle mogelijke aanspraken van derden, ter zake van beweerdelijke schade of boetes, in de ruimste zin des woords, die is ontstaan of die zijn verbeurd omdat NOVi JOBS vertrouwd heeft op de juistheid van de door Opdrachtgever verstrekte onjuiste en/of onvolledige informatie en dienovereenkomstig heeft gehandeld.

Artikel 25. **Geschillenregeling, rechtskeuze en forumkeuze**

1. Op alle aanbiedingen, diensten, offertes, opdrachtbevestigingen, Zoekopdrachten en Overeenkomsten van en met NOVi JOBS is het Nederlands recht van toepassing.

2. Eventuele geschillen waarvoor een minnelijke oplossing niet mogelijk blijkt, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter van de Rechtbank Oost-Brabant. Indien de kantonrechter bevoegd is om kennis te nemen van het geschil, worden geschillen beslecht voor de Rechtbank Oost-Brabant, kamer voor kantonzaken, locatie Eindhoven.

Algemene Voorwaarden W&S aanvulling

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op overeenkomsten tot bemiddeling die door een opdrachtgever met NOVİ JOBS, of aan haar gelieerde ondernemingen die handelen onder de naam NOVİ JOBS, verder "NJ", worden gesloten uit hoofde waarvan NJ als NJ gegevens een of meer kandidaten te selecteren die zo veel mogelijk voldoen aan de eisen en verwachtingen van de opdrachtgever.

Een werving en selectieopdracht eindigt door succesvolle vervulling van de werving en selectieopdracht of door tijdsverloop of door intrekking door opdrachtgever c.q. NJ. Beëindiging door tijdsverloop vindt plaats indien er binnen twaalf (12) weken geen geschikte kandidaat door NJ wordt voorgesteld.

Het is opdrachtgever niet toegestaan gegevens van door NJ voorgestelde kandidaten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van NJ aan derden te verstrekken.

Artikel 2: Informatieplicht opdrachtgever

De opdrachtgever is verplicht om alle informatie aan NJ te geven die NJ redelijkerwijs nodig heeft om naar behoren haar werving en selectieopdracht uit te voeren en één of meer kandidaten voor de opdrachtgever te selecteren.

Artikel 3: Honorarium

Het volledige honorarium is verschuldigd in geval van succesvolle vervulling, waaronder wordt verstaan ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de door NJ aangedragen kandidaat, eventueel op de wijze als bepaald in lid 4.

2. Het honorarium is eenmalig het vaste percentage van 25% van het bruto jaarsalaris (exclusief BTW), op basis van een werkweek van 40 uur. Mocht de werkweek minder uren behelzen dan geldt dus een 40-urige werkweek voor de berekening.

3. De facturatie vindt plaats bij ondertekening van arbeidsovereenkomst.

4. Opdrachtgever is gehouden om binnen 14 dagen na een daartoe gedaan verzoek aan NJ de inkomensgegevens te verstrekken, noodzakelijk voor de bepaling van het honorarium evenals de startdatum van de door NJ geselecteerde kandidaat. Indien opdrachtgever niet tijdig, onvoldoende of onjuiste gegevens verstrekt, is NJ gerechtigd de hoogte van het bruto jaarsalaris te schatten en conform die schatting het honorarium te factureren.

5. Onder een succesvolle vervulling van opdracht wordt eveneens begrepen het geval dat een door NJ aan opdrachtgever voorgestelde kandidaat binnen twaalf maanden na die introductie in dienst treedt en/of, al dan niet via derden, op enigerlei wijze werkzaam is bij opdrachtgever of bij een daaraan gelieerde onderneming. Tenzij opdrachtgever ter zake vooraf een nadrukkelijk voorbehoud heeft gemaakt, is het honorarium eveneens verschuldigd indien de door NJ geïntroduceerde kandidaat bij opdrachtgever via een sollicitatie of anderszins in meer of mindere mate bekend mocht blijken te zijn.

Artikel 4: Wijziging van de opdracht

Indien de opdrachtgever een opdracht intrekt, beëindigt of elementen uit een opdracht zo danig wijzigt dat er naar het oordeel van NJ sprake is van een nieuwe opdracht, voordat een in het kader van de opdracht reeds aangeboden kandidaat is geaccepteerd of voordat de in de opdrachtbevestiging overeengekomen termijn is verstreken, is de opdrachtgever een vergoeding aan NJ verschuldigd ter hoogte van 25% van het in de opdrachtbevestiging opgenomen honorarium, met een minimum van € 2.500,- excl. BTW.

Artikel 5: Betalingstermijn en incasso-vergoeding

De betalingstermijn van door NJ ingezonden facturen bedraagt (14) dagen na factuurdatum. Indien de opdrachtgever niet tijdig aan zijn betalingsverplichtingen voldoet, wordt de opdrachtgever enkel vanwege dat verzuim een incasso vergoeding verschuldigd van 15% van het niet tijdig betaalde bedrag met een minimum bedrag van € 250,00, inclusief BTW. Hiervoor is geen ingebrekestelling nodig.

Artikel 6: Selectie Kandidaat

NJ is geheel vrij in de wijze waarop zij de aan de opdrachtgever voor te dragen kandidaat selecteert. In dat kader is NJ niet verplicht om aan kandidaten persoonlijke of zakelijke referenties te vragen teneinde informatie te verzamelen omtrent het arbeidsverleden en/of persoonlijke verleden van de kandidaat. NJ zal niet actief enige informatie verzamelen betreffende het arbeidsongeschiktheidsverleden en/of de actuele medische gesteldheid van de kandidaat.

Artikel 7: Referenties Kandidaat

Indien de kandidaat vrijwillig referenties aan NJ opgeeft, dan is NJ niet verplicht om die referenties te benaderen en hen te vragen nadere informatie te geven omtrent de kandidaat. De eventueel van de referenties en/of de kandidaat verkregen informatie betreffende het arbeidsverleden en/of persoonlijk

verleden van de kandidaat zal door NJ niet op juistheid worden gecontroleerd zodat NJ geen enkele verantwoordelijkheid aanvaardt voor de juistheid van de informatie die NJ gekregen heeft. Evenmin is NJ verplicht om die informatie aan de opdrachtgever door te geven. NJ is volledig zelfstandig bevoegd om te beslissen welke informatie zij aan de opdrachtgever ter beschikking stelt.

Artikel 8: Informatie

Voor zover de kandidaat zelf informatie aan NJ geeft omtrent arbeidsongeschiktheidsverleden, huidige medische gesteldheid, arbeidsvoorwaarden bij vorige of huidige werkgever, naam en adresgegevens van huidige en vorige werkgever(s), omstandigheden onder welke vorige arbeidsovereenkomsten zijn beëindigd, strafblad, werkvergunning, opleidingen en diploma's, is NJ niet verplicht om die informatie op juistheid te controleren, zodat NJ ten aanzien van de juistheid van deze informatie geen enkele verantwoordelijkheid aanvaardt. Ook ten aanzien van deze informatie is NJ volledig zelfstandig bevoegd om te beslissen welke informatie zij aan de opdrachtgever ter beschikking stelt.

Artikel 9: Inspanningsverbintenis; exoneration

NJ is gehouden zich in te spannen geschikte kandidaten te werven en te selecteren ten behoeve van indiensttreding bij opdrachtgever. Voor de beslissing om met een door NJ geselecteerde kandidaat een arbeidsovereenkomst aan te gaan, alsmede voor de inhoud van deze arbeidsovereenkomst, is opdrachtgever verantwoordelijk. Opdrachtgever aanvaardt dat NJ op geen enkele wijze aansprakelijk is voor tekortkomingen van, en/of schade veroorzaakt door kandidaten die NJ heeft geselecteerd.

Artikel 10: Aansprakelijkheid

Voordrachten van kandidaten komen tot stand naar beste inzichten en conform de normen van goed vakmanschap. NJ gaat er daarbij vanuit dat de inlichtingen die de kandidaten over zichzelf verstrekken of die van referenten over hen zijn verkregen, juist zijn. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van een kandidaat. NJ sluit elke aansprakelijkheid uit voor de gevolgen van het handelen of nalaten – daaronder begrepen gevolgschade – van kandidaten, die mede als gevolg van de opdrachttuitvoering bij opdrachtgever in dienst zijn getreden.

Elke aansprakelijkheid van NJ is beperkt tot het bedrag dat met de opdracht is verschuldigd of verschuldigd zou zijn. Aansprakelijkheid voor indirecte schade, zoals verdragingschade of bedrijfsstagnatie, imagoschade, gederfde winst, gemiste besparingen of geleden verlies aan de zijde van de opdrachtgever of derden, is in alle gevallen uitgesloten.

Artikel 11: Privacy

In het kader van de opdracht vindt regelmatige uitwisseling van persoonsgegevens van met name kandidaten plaats. De opdrachtgever en NJ zijn gehouden deze gegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) en aanverwante wet- en regelgeving. De opdrachtgever verlangt geen gegevens van NJ die NJ op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door NJ aan hem verstrekte gegevens. Het is opdrachtgever niet toegestaan om (assessment)rapportages van kandidaten, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de kandidaten en van NJ, te gebruiken of anderszins aan derden te verstrekken. De opdrachtgever vrijwaart NJ tegen elke aanspraak van kandidaten of overige derden jegens NJ in verband met een schending door opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt daarmee samenhangende gemaakte kosten door NJ.

Artikel 12: Ontbinding van de overeenkomst

De opdracht tussen NJ en opdrachtgever kan, naast de mogelijkheden die de wet biedt, per direct worden beëindigd zonder rechterlijke tussenkomst en zonder dat een ingebrekestelling is vereist, ingeval:

- A. de opdrachtgever in staat van faillissement verkeert of daartoe een aanvraag is ingediend;
- B. de opdrachtgever in (voorlopige) surseance van betaling verkeert of daartoe een aanvraag is ingediend;
- C. de opdrachtgever door beslaglegging op zijn eigendommen, onder curatelestelling of anderszins de beschikkingsbevoegdheid over haar vermogen of delen daarvan verliest;
- D. (de onderneming van) de opdrachtgever wordt ontbonden of geliquideerd;
- E. naar het oordeel van NJ inning van bestaande of toekomstige vorderingen op opdrachtgever niet genoegzaam kan worden zeker gesteld;
- F. er sprake is van fusie, splitsing of overname aan de zijde van de opdrachtgever.

Het voorgaande laat onverlet het recht van NJ om volledige schadevergoeding te vorderen van opdrachtgever.

Artikel 13: Rechts- en rechterskeuze

Op de overeenkomsten van opdracht, alsmede op de daarvan deel uitmakende Algemene Voorwaarden, is Nederlands rechts van toepassing. Ten behoeve van NJ wordt de arrondissementsrechtbank te Amsterdam aangewezen als de rechter die uitsluitend bevoegd is kennis te nemen van alle geschillen die voortvloeien uit,

dan wel verband houden met, de werving en selectieopdracht en de daarvan deel uitmakende Algemene Voorwaarden.