

Algemene voorwaarden

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

Verheul HR Partner:	Eenmanszaak, ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 86688502 gevestigd te Nieuwegein;
Opdrachtgever:	Iedere natuurlijke of rechtspersoon die diensten van Verheul HR Partner afneemt, dan wel met wie Verheul HR Partner in onderhandeling is over het sluiten van een overeenkomst;
Overeenkomst:	Iedere overeenkomst die tussen Verheul HR Partner en een opdrachtgever tot stand komt;
Opdracht:	Iedere opdracht die door een opdrachtgever aan Verheul HR Partner wordt verstrekt;
Kandidaat:	Door Verheul HR Partner in het kader van een opdracht voorgedragen persoon;
Arbeidskracht:	Door Verheul HR Partner in het kader van een opdracht aan opdrachtgever ter beschikking gestelde arbeidskracht, waaronder in ieder geval begrepen werknemers en door Verheul HR Partner ingehuurde zelfstandigen.

Artikel 1. Toepasselijkheid van deze algemene voorwaarden

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding, offerte en overeenkomst tussen Verheul HR Partner en een opdrachtgever, waarop Verheul HR Partner deze algemene voorwaarden van toepassing heeft verklaard en voor zover daarvan door partijen niet uitdrukkelijk en schriftelijk is afgeweken.
2. De onderhavige voorwaarden zijn eveneens van toepassing op alle overeenkomsten tussen Verheul HR Partner en een opdrachtgever, voor de uitvoering waarvan door Verheul HR Partner derden moeten worden ingeschakeld.
3. De algemene voorwaarden van opdrachtgever zijn niet van toepassing, tenzij Verheul HR Partner nadrukkelijk schriftelijk heeft aangegeven dat die voorwaarden wel van toepassing zijn.
4. Voor zover voor de adviseur beroeps- of gedragscodes gelden maken deze deel uit van de overeenkomst. De opdrachtgever verklaart de daaruit voortvloeiende verplichtingen volledig te zullen respecteren.

Artikel 2. Offertes

1. Verheul HR Partner is slechts aan een offerte gebonden, indien en voor zover deze door opdrachtgever binnen twee maanden na dagtekening ervan schriftelijk wordt aanvaard. Offertes die niet binnen twee maanden zijn aanvaard, komen te vervallen.
2. Alle tarieven in de genoemde offertes zijn te vermeerderen met BTW, tenzij nadrukkelijk anders is aangegeven.

Artikel 3. Uitvoering van de overeenkomst

1. Verheul HR Partner zal de overeenkomst naar beste inzicht en vermogen en overeenkomstig de eisen van goed vakmanschap uitvoeren. De verbintenissen voor Verheul HR Partner uit de overeenkomst, moeten worden geduid als inspanningsverplichtingen.
2. Als zich onverhoopt een situatie voordoet, waarbij de opdrachtgever niet tevreden is over de geleverde prestatie van mensen die bij Verheul HR Partner in dienst zijn, dan wel mensen die door Verheul HR Partner worden ingezet, dan verwacht Verheul HR Partner dat opdrachtgever deze ontevredenheid bespreekbaar maakt en Verheul HR Partner zodoende de gelegenheid geeft om te herstellen en alsnog aan de verwachtingen te voldoen.

3. De medewerkers van Verheul HR Partner zullen te allen tijde de medewerkers van opdrachtgevers respectvol benaderen; Verheul HR Partner verwacht van de opdrachtgever en haar medewerkers eenzelfde respectvolle houding. Verheul HR Partner kan de in de overeenkomst met opdrachtgever omschreven diensten zelf of door derden laten verrichten.
4. De opdrachtgever draagt er zorg voor, dat alle gegevens en/of voorzieningen, waarvan Verheul HR Partner aangeeft dat deze noodzakelijk zijn of waarvan opdrachtgever redelijkerwijs kan begrijpen dat deze noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de overeenkomst, tijdig aan Verheul HR Partner worden verstrekt.

Artikel 4. Contractduur; uitvoeringstermijn

1. De overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van één concrete opdracht, tenzij partijen uitdrukkelijk en schriftelijk anders overeenkomen.
2. Indien is overeengekomen dat de overeenkomst in fasen wordt uitgevoerd, kan Verheul HR Partner de uitvoering van die onderdelen die tot een volgende fase behoren opschorten, totdat opdrachtgever de resultaten van de daaraan voorafgaande fase heeft goedgekeurd.
3. Zijn in het kader van de overeenkomst termijnen overeengekomen, dan zijn dat nimmer fatale termijnen. Bij overschrijding van een termijn dient opdrachtgever Verheul HR Partner derhalve schriftelijk in gebreke te stellen, voordat verzuim intreedt.

Artikel 5. Wijziging van de overeenkomst

1. Indien tijdens de uitvoering van de overeenkomst blijkt, dat het voor een behoorlijke uitvoering noodzakelijk is om de overeengekomen nog te verrichten werkzaamheden te wijzigen of aan te vullen, dan passen partijen de overeenkomst in onderling overleg aan.
2. Indien partijen overeenkomen dat de overeenkomst wordt gewijzigd of aangevuld, kan Verheul HR Partner voor zover zij dat noodzakelijk acht, het tijdstip van voltooiing van de uitvoering van de overeenkomst wijzigen. Verheul HR Partner treedt daarover tijdig in contact met opdrachtgever.
3. Indien de wijziging of aanvulling financiële en/of kwalitatieve consequenties heeft, treedt Verheul HR Partner daarover tijdig in contact met opdrachtgever.

Artikel 6. Geheimhouding

Verheul HR Partner en opdrachtgever verplichten zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van de overeenkomst van elkaar of uit andere bron hebben verkregen. Informatie geldt als vertrouwelijk, als die door de andere partij als zodanig is aangemerkt en/of als die voortvloeit uit de aard van de informatie. Vertrouwelijk is in ieder geval informatie over contracten, afnemers, prijsstellingen, klanten, financieel en commercieel bedrijfsbeleid en overige bedrijfsinformatie, waaronder informatie over de organisatie, beloningssystemen, personeelsbestand etc. Verheul HR Partner legt deze geheimhoudingsplicht ook aan de door haar in te zetten personen op.

Artikel 7. Intellectuele eigendom

1. Het auteursrecht op alle door Verheul HR Partner vervaardigde schriftelijke stukken, waaronder in ieder geval offertes, rapporten, adviezen en ontwerpen komt toe aan Verheul HR Partner.
2. Door Verheul HR Partner vervaardigde stukken zijn bestemd voor gebruik door opdrachtgever en mogen niet zonder toestemming van Verheul HR Partner worden verveelvoudigd of openbaar worden gemaakt.
3. Voor zover dit niet onder de geheimhoudingsplicht valt, mag Verheul HR Partner de bij de uitvoering van de overeenkomst verworven kennis voor andere doeleinden gebruiken.

Artikel 8. Opeisbaarheid vorderingen, beëindiging van de overeenkomst

1. De vorderingen van Verheul HR Partner op opdrachtgever zijn onmiddellijk opeisbaar, indien:
 - a. aan Verheul HR Partner omstandigheden bekend zijn geworden die gegronde redenen geven om te vrezen dat opdrachtgever niet aan zijn financiële verplichtingen zal kunnen

- voldoen. Daarvan is in ieder geval (maar niet uitsluitend) sprake als opdrachtgever wordt geliquideerd, faillissement is aangevraagd, in staat van faillissement is verklaard, of surseance van betaling is verleend;
- b. Verheul HR Partner opdrachtgever heeft gevraagd om zekerheid te stellen voor de nakoming en deze zekerheid onvoldoende is, dan wel uitblijft.
 - c. Indien opdrachtgever niet behoorlijk of niet tijdig aan een voor hem uit de overeenkomst voortvloeiende verplichting voldoet.
2. In genoemde gevallen kan Verheul HR Partner de uitvoering van de overeenkomst opschorten, dan wel de overeenkomst ontbinden, onverminderd het recht van Verheul HR Partner om te een schadevergoeding te vorderen.

Artikel 9. Gebreken, klachttermijn

1. Klachten over door Verheul HR Partner verrichte werkzaamheden, moeten, op straffe van verval van alle rechten, schriftelijk aan Verheul HR Partner worden gemeld binnen 8 dagen, maar in ieder geval binnen 14 dagen nadat de tekortkoming of de schade redelijkerwijs vastgesteld had kunnen worden.
2. Indien Verheul HR Partner van mening is dat een klacht gegrond is, verricht Verheul HR Partner de werkzaamheden alsnog zoals overeenkomen, tenzij dat inmiddels aantoonbaar onmogelijk of zinloos is geworden. Dit laatste moet opdrachtgever tijdig en schriftelijk aan Verheul HR Partner meedelen.
3. Als een goede nakoming van de overeenkomst niet meer mogelijk is, is Verheul HR Partner slechts aansprakelijk binnen de grenzen van artikel 13.

Artikel 10. Vergoeding voor verleende diensten

1. De door opdrachtgever aan Verheul HR Partner verschuldigde vergoeding voor verrichte diensten wordt per overeenkomst tussen partijen vastgesteld.
2. Door derden voor Verheul HR Partner gemaakte kosten worden gespecificeerd aan opdrachtgever in rekening gebracht.
3. De tarieven zoals opgenomen in de offertes en aanbiedingen zijn exclusief reis- en verblijfskosten en andere opdracht gebonden kosten.

Artikel 11. Betaling

1. Betaling vindt plaats binnen 14 dagen na factuurdatum.
2. Na het verstrijken van de betalingstermijn is opdrachtgever van rechtswege in verzuim en is over het opeisbare bedrag rente verschuldigd van 1% per maand.
3. Door opdrachtgever gedane betalingen, strekken steeds ter afdoening in de eerste plaats van alle verschuldigde rente en kosten en in de tweede plaats van opeisbare facturen die het langst open staan, ook al vermeldt opdrachtgever dat de voldoening betrekking heeft op een latere factuur.
4. Opdrachtgever is niet bevoegd tot verrekening van het door haar aan Verheul HR Partner verschuldigde.
5. Nota's moeten rechtstreeks aan Verheul HR Partner worden voldaan. Betalingen of voorschotten aan derden met de bedoeling betalingsverplichtingen aan Verheul HR Partner te voldoen, zijn niet toegestaan.

Artikel 12. Incassokosten

1. Is opdrachtgever inzake financiële verplichtingen in gebreke of verzuim en heeft Verheul HR Partner haar vordering ter incasso uit handen gegeven, dan is opdrachtgever verplicht aan Verheul HR Partner alle gerechtelijke en buitengerechtelijke incassokosten te vergoeden. Hieronder zijn in ieder geval begrepen de kosten van incassobureaus, deurwaarders en advocaten. Deze kosten bedragen minimaal 10% van de verschuldigde som.

Artikel 13. Aansprakelijkheid

1. Verheul HR Partner aanvaardt slechts aansprakelijkheid jegens de opdrachtgever, voor schade die is ontstaan ten gevolge van een aan Verheul HR Partner toerekenbare tekortkoming bij de uitvoering van een overeenkomst of door onrechtmatige daad, indien deze door haar aansprakelijkheidsverzekering is gedekt en slechts voor zover de verzekeraar in voorkomend geval tot uitkering overgaat.
2. Buiten de in lid 1. genoemde gevallen is de aansprakelijkheid steeds beperkt tot het bedrag dat voor de schadeveroorzakende prestatie in rekening is gebracht of bij langdurige overeenkomsten tot een factuurbedrag over een periode van maximaal zes maanden.
3. Verheul HR Partner is nimmer aansprakelijk voor schade die het gevolg is van:
 - a. onjuiste en/of onvolledige en/of niet tijdig verstrekte gegevens afkomstig van de opdrachtgever. De opdrachtgever staat in voor de juistheid en volledigheid van de voor het project essentiële informatie.
 - b. verlies van gegevens. De opdrachtgever zal zorg dragen voor back-up en bestanden, respectievelijk kopieën van andere gegevens die door de opdrachtgever aan Verheul HR Partner ter beschikking worden gesteld.
 - c. iedere tekortkoming van de opdrachtgever bij de naleving van zijn verplichtingen, waaronder begrepen het verlenen van en voldoende medewerking bij de uitvoering van de overeenkomst.Indien de in dit lid genoemde omstandigheden leiden tot aanspraken van derden jegens Verheul HR Partner, zal opdrachtgever Verheul HR Partner hiervan vrijwaren.
4. Verheul HR Partner is nimmer aansprakelijk voor gevolgschade, waaronder in ieder geval wordt begrepen geleden verlies, gederfde omzet en/of winst en gemiste besparingen.
5. Verheul HR Partner zal niet aansprakelijk worden gesteld indien de opdrachtgever de mogelijkheid heeft zich ter zake van het ontstaan van de schade rechtstreeks op een derde, dan wel op zijn verzekeringsmaatschappij te verhalen.

Artikel 14. Overmacht

1. Onder overmacht in de zin van dit artikel worden, naast hetgeen daaronder in de wet en jurisprudentie wordt begrepen, alle van buitenkomende oorzaken verstaan, waarop Verheul HR Partner geen invloed kan uitoefenen (bijvoorbeeld maar niet uitputtend: stakingen, ziekte of blijvende arbeidsongeschiktheid van de tewerkgestelde arbeidskracht).
2. Bij overmacht worden de verplichtingen van Verheul HR Partner opgeschort. Indien de periode waarin Verheul HR Partner haar verplichtingen wegens overmacht niet kan nakomen, langer dan twee maanden duurt, zijn beide partijen bevoegd de overeenkomst te ontbinden, zonder dat er in dat geval schadeplechtigheid ontstaat.
3. Indien Verheul HR Partner bij het intreden van de overmacht al kosten heeft gemaakt, mag zij deze factureren en is opdrachtgever gehouden de factuur te voldoen.

Artikel 15. Boetebeding

Indien opdrachtgever in strijd handelt met één of meerdere verplichtingen die voortvloeien uit artikelen 6. (Geheimhouding) en 7. (Intellectuele eigendom) van deze Algemene voorwaarden, dan verbeurt opdrachtgever aan Verheul HR Partner, zonder dat daartoe voorafgaande ingebrekestelling of aanmaning is vereist en ongeacht of de overtreding aan opdrachtgever valt toe te rekenen, per overtreding eenmalig een direct opeisbare boete van € 15.000, alsmede een boete van € 1.000 per dag of gedeelte van een dag dat de overtreding voortduurt. Zulks onverminderd het recht van Verheul HR Partner om nakoming of volledige schadevergoeding van opdrachtgever te vorderen.

Artikel 16. Geschilbeslechting

Ter zake uit overeenkomsten voortvloeiende geschillen, is uitsluitend de rechter van de vestigingsplaats Utrecht bevoegd, tenzij dwingendrechtelijk de Kantonrechter van de vestigingsplaats van opdrachtgever bevoegd is of Verheul HR Partner verkiest het geschil bij de volgens de wet bevoegde rechter aan te brengen.

Artikel 17. Toepasselijk recht

Op elke overeenkomst tussen Verheul HR Partner en opdrachtgever is Nederlands recht van toepassing. Verheul HR Partner draagt zorg voor een deugdelijke verwerking van de persoonsgegevens van betreffende kandidaten en toepassing van de WBP en AVG wetgeving.

Artikel 18. Nietigheid en rechtsgeldigheid bepalingen

Indien één of meer bepalingen uit de Algemene voorwaarden, nietig of niet rechtsgeldig blijken te zijn, blijven de overige bepalingen van deze overeenkomst van kracht.

Bijlage 1. Aanvullende voorwaarden Werving en selectie

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

Verheul HR Partner:	Verheul HR Partner HR Partner, gevestigd te Nieuwegein;
Opdrachtgever:	Iedere natuurlijke of rechtspersoon die diensten van Verheul HR Partner afneemt, dan wel met wie Verheul HR Partner in onderhandeling is over het sluiten van een overeenkomst;
Overeenkomst:	Iedere overeenkomst die tussen Verheul HR Partner en een opdrachtgever tot stand komt;
Opdracht:	Iedere opdracht die door een opdrachtgever aan Verheul HR Partner wordt verstrekt; , om kandidaten te vinden voor één of meerdere bij opdrachtgever bestaande vacature(s);
Kandidaat:	Door Verheul HR Partner in het kader van een opdracht voorgedragen persoon;

Artikel 1. Toepasselijkheid van deze aanvullende voorwaarden

Deze aanvullende voorwaarden zijn, naast de algemene voorwaarden, van toepassing op iedere aanbieding, offerte en overeenkomst tussen Verheul HR Partner en een opdrachtgever, waarop Verheul HR Partner deze aanvullende voorwaarden van toepassing heeft verklaard en voor zover daarvan door partijen niet uitdrukkelijk en schriftelijk is afgeweken.

Artikel 2. Uitvoering van de overeenkomst

Voordrachten van kandidaten komen tot stand naar beste inzicht en conform de normen van goed vakmanschap. Verheul HR Partner en opdrachtgever gaan er daarbij vanuit dat de inlichtingen die de kandidaten over zichzelf hebben verstrekt of die van referenten over hen zijn verkregen, juist zijn.

Artikel 3. Garantie

Als een arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en een door Verheul HR Partner voorgedragen kandidaat binnen de overeengekomen proeftijd wordt beëindigd en de functie is niet gewijzigd, spant Verheul HR Partner zich in tot het vinden van een vervangende kandidaat. Verheul HR Partner brengt daarvoor geen honorarium in rekening. Kosten voor derden zijn in dat geval voor rekening van opdrachtgever.

Artikel 4. Tussentijds intrekken van de opdracht

In het geval dat opdrachtgever de opdracht, voor zover deze exclusief aan Verheul HR Partner werd

verleend, eenzijdig beëindigd voordat een arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en een door Verheul HR Partner voorgedragen kandidaat tot stand is gebracht en zonder dat de reden hiervoor in overwegende mate aan de inspanning van Verheul HR Partner brengt Verheul HR Partner een bedrag van € 2.500 in rekening, alsmede in het kader van de opdracht door Verheul HR Partner (in overleg) gemaakte kosten.

Artikel 5. Exclusiviteit

Gedurende de eerste maand nadat de opdracht aan Verheul HR Partner is verleend, verstrekt de opdrachtgever geen zoekopdracht voor dezelfde functie aan een andere organisatie en verricht opdrachtgever geen eigen wervingsinspanning. Tijdens deze periode verwijst opdrachtgever concurrerende bureaus en kandidaten die rechtstreeks bij opdrachtgever hun belangstelling kenbaar maken, door naar Verheul HR Partner.

Artikel 6. Nawerking

1. Als de (ex-)opdrachtgever een arbeidsovereenkomst aangaat met een persoon, die één jaar of korter daarvoor door Verheul HR Partner aan (ex-)opdrachtgever werd voorgedragen, dan is (ex-)opdrachtgever alsnog het honorarium verschuldigd dat in het kader van de (toenmalige) zoekopdracht was overeengekomen, ook al betreft de arbeidsovereenkomst een andere functie dan de functie waar toentertijd een zoekopdracht werd verleend.
2. Een kandidaat die werd voorgedragen door Verheul HR Partner en door de opdrachtgever in dienst is genomen, wordt door Verheul HR Partner niet actief benaderd voor een volgende werkring. Als de kandidaat binnen een jaar na aanvang van het dienstverband met opdrachtgever zélf bij Verheul HR Partner aangeeft zich weer op de arbeidsmarkt te oriënteren, gaat Verheul HR Partner hier alleen op in, als Verheul HR Partner zich ervan heeft overtuigd dat opdrachtgever hiertegen geen bezwaar heeft.

Artikel 7. Honorarium

1. Indien tussen opdrachtgever en een door Verheul HR Partner voorgedragen kandidaat een arbeidsovereenkomst tot stand komt, dan bedraagt het door opdrachtgever aan Verheul HR Partner verschuldigde honorarium xx% van het bruto jaarsalaris van de kandidaat op fulltime basis (= 40 uur), te vermeerderen met vakantietoeslag en andere vaste salarisbestanddelen, zoals een eindejaarsuitkering.
2. De factuur wordt door Verheul HR Partner verzonden zodra de arbeidsovereenkomst is gesloten.
3. De opdrachtgever is, ten behoeve van het opstellen van de factuur, gehouden om direct na ondertekening van de arbeidsovereenkomst met een door Verheul HR Partner voorgedragen kandidaat een kopie van deze overeenkomst aan Verheul HR Partner toe te zenden.

Artikel 8. Aansprakelijkheid

1. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van een kandidaat.
2. Verheul HR Partner is niet aansprakelijk voor de gevolgen van het doen of nalaten van kandidaten die bij de opdrachtgever in dienst zijn getreden.