

## INHOUDSOPGAVE

### ALGEMENE VOORWAARDEN WERVING EN SELECTIE EN DETACHERING CONTEXT COMPANY

ARTIKEL 1.....	WERKINGSFEER
ARTIKEL 2.....	DEFINITIES
ARTIKEL 3.....	OFFERTES
ARTIKEL 4.....	OPDRACHT
ARTIKEL 5.....	WERKWIJZE
ARTIKEL 6.....	AANSPRAKELIJKHEID
ARTIKEL 7.....	HONORARIUM
ARTIKEL 8.....	FACTURERING
ARTIKEL 9.....	BETALING
ARTIKEL 10.....	GEHEIMHOUDING
ARTIKEL 11.....	GESCHILLEN
ARTIKEL 12.....	SLOTBEPALINGEN

**ARTIKEL 1: WERKINGSSFEER**

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle rechtsverhoudingen zoals aanbiedingen, opdrachten en overeenkomsten tussen Context Company gevestigd te Houten en haar klanten (hierna: "Opdrachtgever"), voor zover deze handelingen betrekking hebben op advisering en assistentie bij het werven en selecteren van personeel.
2. Eventueel door de Opdrachtgever gehanteerde algemene voorwaarden worden hierbij uitdrukkelijk uitgesloten en van de hand gewezen.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts van toepassing indien schriftelijk overeengekomen.

**ARTIKEL 2: DEFINITIES**

In deze Algemene Voorwaarden verstaan wij onder:

1. Context Company: Context Company (KvK-nummer: 30069074), die op basis van een overeenkomst adviseert en assisteert bij de werving en selectie en detachering van personeel.
2. Kandidaat: iedere persoon die door Context Company wordt voorgedragen aan Opdrachtgever ter beoordeling zal worden voorgesteld in verband met de vervulling van de aan Context Company verstrekte werving en selectie- of detacheringso opdracht.
3. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die aan Context Company mondeling of schriftelijk vraagt te adviseren en assisteren bij de Werving en Selectie en detachering van personeel binnen zijn organisatie.

**ARTIKEL 3: OFFERTES**

Alle offertes van Context Company op welke wijze ook gedaan zijn in beginsel vrijblijvend. De in een offerte vermelde prijzen zijn exclusief BTW, tenzij anders aangegeven.

**ARTIKEL 4: OPDRACHT**

1. Opdrachtgever geeft mondeling of schriftelijk Context Company opdracht tot het adviseren en assisteren bij de Werving en Selectie of Detachering van personeel binnen zijn organisatie.
2. Indien een kandidaat door Opdrachtgever wordt uitgenodigd voor een 1e - kennismakingsgesprek is er sprake van een opdracht als bedoeld in artikel 4.1. Opdrachtgever en Context Company leggen voorafgaand aan het kennismakingsgesprek afspraken vast over in ieder geval het honorarium in een gespreksbevestiging of opdrachtbevestiging.
3. Voor zover niet beschreven in de gespreksbevestiging of opdrachtbevestiging, of in geval van onvoorziene omstandigheden, verplicht Context Company zich tot uitvoering van de opdracht in het beste belang van de opdracht en bij de opdracht betrokken partijen.
4. Uitvoering van de verstrekte opdracht geschiedt uitsluitend ten behoeve van Opdrachtgever. Derden kunnen daaraan geen rechten ontleen.
5. De werving en selectie-opdracht wordt als geslaagd beschouwd indien een door Context Company voorgestelde kandidaat na het verstrekken van de opdracht in dienst treedt bij Opdrachtgever dan wel een arbeidsovereenkomst tekent met Opdrachtgever, een en ander ongeacht de functie of de verdere inhoud van de arbeidsovereenkomst. In deze gevallen is Context Company gerechtigd het in artikel 7 van deze algemene voorwaarden vermelde honorarium bij Opdrachtgever in rekening te brengen.

**ARTIKEL 5: WERKWIJZE**

1. Opdrachtgever verstrekt Context Company een vacature-omschrijving, inclusief eisen en voorwaarden met betrekking tot een geschikte kandidaat. Opdrachtgever dient hierbij zo volledig en duidelijk mogelijk te zijn. Context Company houdt bij de uitvoering van de opdracht zoveel mogelijk rekening met deze eisen en voorwaarden.
2. Context Company bepaalt aan de hand van de haar bekende hoedanigheden, kennis en vaardigheden welke kandidaat/kandidaten zij aan Opdrachtgever voorstelt, en neemt daarbij de door Opdrachtgever kenbaar gemaakte wensen zoveel mogelijk in acht.
3. Context Company staat in voor een behoorlijke uitvoering van de opdracht, doch de uiteindelijke keuze voor een Kandidaat is aan Opdrachtgever. Op Context Company rust derhalve een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting.
4. In geval van detachering is het de opdrachtgever en hieraan gelieerde ondernemingen niet toegestaan om de te werk gestelde kandidaat tijdens, en gedurende een periode van een half jaar na het opleveren van de opdracht rechtstreeks zonder tussenkomst van Context Company in te huren.

**ARTIKEL 6: AANSPRAKELIJKHEID**

1. Context Company is tegenover Opdrachtgever aansprakelijk voor schade die Opdrachtgever lijdt als aantoonbaar en rechtstreeks gevolg van een aan Context Company toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de uit de opdracht voortvloeiende verplichting.
2. Context Company is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van het in dienst nemen van kandidaten die niet blijken te voldoen aan de door Opdrachtgever gestelde eisen, tenzij Opdrachtgever bewijst dat sprake is van grove schuld bij de selectie door Context Company. Context Company staat niet in voor het bereiken van enig door Opdrachtgever beoogd resultaat.
3. Context Company is niet aansprakelijk voor bij Opdrachtgever of derden ontstane schade die het gevolg is van de verstrekking van onjuiste of onvolledige gegevens of informatie die door of namens Opdrachtgever aan Context Company is verstrekt of van beslissingen die Opdrachtgever in het kader van de opdracht neemt.
4. Alle eventuele uit de opdracht voortvloeiende aansprakelijkheid van Context Company is beperkt tot het door Context Company aan Opdrachtgever in rekening te brengen honorarium voor de uitvoering van de betreffende opdracht. Het door Context Company maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door haar verzekering uitgekeerde bedrag te boven.
5. Aansprakelijkheid van Context Company voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten.
6. Elk recht op schadevergoeding van Opdrachtgever vervalt, indien de schade niet binnen een redelijke termijn na het moment waarop deze is ontstaan, dan wel Opdrachtgever bekend is of redelijkerwijs bekend had behoren te zijn met het bestaan van de schade, schriftelijk aan Context Company is gemeld.
7. Context Company is niet aansprakelijk voor schade hoe ook genaamd die een in dienst genomen kandidaat in de uitoefening van zijn functie toebrengt aan Opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart Context Company voor schade hoe ook genaamd die de in dienst genomen kandidaat in de uitoefening van zijn functie toebrengt aan derden.
8. De Opdrachtgever is, indien hij overweegt Context Company aansprakelijk te stellen voor vergoeding van schade, verplicht met Context Company daarover in overleg te treden alvorens hij tot aansprakelijkstelling overgaat. Voordat Opdrachtgever tot aansprakelijkheidsstelling wenst over te gaan, dient Opdrachtgever Context Company eveneens formeel in gebreke te stellen en Context Company daarbij een redelijke termijn voor nakoming te gunnen binnen welke termijn Context Company niet tot nakoming is overgegaan.

**ARTIKEL 7: HONORARIUM**

1. Voor geslaagde werving en selectie-opdrachten wordt een honorarium berekend gelijk aan een percentage van 20% van het bruto fulltime jaarinkomen, ongeacht of de kandidaat fulltime of parttime werkt. Het bruto jaarsalaris is inclusief vakantiegeld en overige emolumenten van de betreffende kandidaat. In die gevallen dat de hiervoor beschreven berekening een bedrag oplevert van minder dan € 3.000,00, wordt het honorarium vastgesteld op € 3.000,00, een en ander tenzij anders schriftelijk tussen partijen is overeengekomen.
2. Indien de betreffende kandidaat via Context Company gedetacheerd is (geweest) bij Opdrachtgever in de periode voordat hij in dienst treedt of (direct) ingezet wordt op een ander project, bij/door Opdrachtgever, dan zal Context Company het volgende honorarium in rekening brengen bij Opdrachtgever (tenzij anders is overeengekomen):
  - tot 500 gewerkte detacheringsuren: 20% van het in 7.1 genoemde jaarinkomen;
  - van 500 tot 1.000 gewerkte detacheringsuren: 15% van het in 7.1 genoemde jaarinkomen;
  - van 1.000 tot 1.500 gewerkte detacheringsuren: 10% van het in 7.1 genoemde jaarinkomen;
  - vanaf 1.500 gewerkte detacheringsuren: kosteloos (geen honorarium).
3. De vergoeding van detacheringsoopdrachten wordt per opdracht met de Opdrachtgever afgestemd. Dit betreft een uurtarief of fixed price, exclusief btw en exclusief eventuele reiskosten.

4. Garantierегeling: mocht het dienstverband tijdens de in de arbeidsovereenkomst afgesproken proeftijd (van maximaal 3 maanden) worden beëindigd of de kandidaat besluit in de periode tussen ondertekening van de arbeidsovereenkomst en de eerste werkdag van de in de arbeidsovereenkomst afgesproken proeftijd toch niet te gaan starten, ongeacht of dit gebeurt op initiatief van de opdrachtgever of de kandidaat, dan treedt voor Context Company de garantierегeling in werking. De garantierегeling houdt in dat Context Company zich geheel kosteloos verplicht om een nieuwe kandidaat te vinden. Mocht Context Company dit niet binnen drie maanden lukken dan betaalt Context Company het volgende bedrag terug: 75% van het voor de betreffende opdracht gefactureerde bedrag aan werving- & selectiefее. Indien opdrachtgever zelf besluit om de vacature on hold te zetten dan wel in te trekken in die zoekperiode van 3 maanden, dan vervalt de omschreven garantierегeling.

#### **ARTIKEL 8: FACTURERING**

1. Context Company zal in geval van Werving en selectie het honorarium in één termijn factureren aan Opdrachtgever: de facturatie vindt plaats op of omstreeks het moment van ondertekening van de arbeidsovereenkomst tussen Opdrachtgever en kandidaat doch uiterlijk op de 1ste dag van het dienstverband.
2. Opdrachtgever verplicht zich om Context Company binnen 10 dagen na totstandkoming van de hiervoor bedoelde overeenkomst de gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de bepaling van het bruto jaarinkomen zoals bedoeld in artikel 7.
3. Indien Opdrachtgever, dan wel een aan Opdrachtgever gelieerde onderneming, een door Context Company voorgedragen kandidaat in eerste instantie niet in dienst neemt, maar vervolgens binnen 12 maanden na introductie alsnog een arbeidsovereenkomst aangaat dan wel tekent met de betreffende kandidaat, dan wordt alsnog het honorarium in rekening gebracht. Opdrachtgever heeft de verplichting Context Company hierover zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis te stellen.

#### **ARTIKEL 9: BETALING**

1. Opdrachtgever is gehouden elke door Context Company ingediende factuur te voldoen binnen dertig kalenderdagen na de factuurdatum, tenzij in de opdrachtbevestiging anders is bepaald.
2. Opdrachtgever is niet bevoegd het factuurbedrag te verrekenen met een al dan niet terecht vermeende tegenvordering. Opdrachtgever is evenmin bevoegd de betaling van de factuur op te schorten bijvoorbeeld vanwege al dan niet terecht vermeende tekortkomingen van Context Company.
3. Indien een factuur niet binnen dertig kalenderdagen is betaald, is Opdrachtgever vanaf de eerste dag na het verstrijken van de betalingsstermijn van rechtswege in verzuim en is Opdrachtgever de wettelijke handelsrente verschuldigd over het openstaande bedrag per kalendermaand, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend.
4. Indien Opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen zeven kalenderdagen na de dag van verzending van de factuur schriftelijk, onder nauwkeurige opgave van redenen aan Context Company te melden. Een dergelijke betwisting ontslaat Opdrachtgever niet van de verplichting tot betaling.
5. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke (incasso)kosten, die Context Company maakt, dan wel heeft gemaakt, als gevolg van de niet nakoming door Opdrachtgever van diens verplichtingen, komen geheel ten laste van Opdrachtgever. De vergoeding ter zake van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom met een minimum van 125,00 euro per vordering. Deze vergoeding ontstaat steeds ten gevolge van gerechtelijke of buitengerechtelijke incassering van de vordering.
6. Indien de financiële positie of het betalingsgedrag van Opdrachtgever naar het oordeel van Context Company daartoe aanleiding geeft, is Opdrachtgever verplicht desgevraagd voldoende zekerheid te stellen voor de nakoming van zijn bestaande verplichtingen jegens Context Company. Een verzoek, als hiervoor bedoeld, dient schriftelijk te geschieden. De omvang van de gevraagde zekerheid dient in redelijke verhouding te staan tot het belopen van de desbetreffende verplichtingen van Opdrachtgever.
7. Ingeval van liquidatie, faillissement of surséance van betaling van Opdrachtgever is Context Company gerechtigd de verdere uitvoering van de opdracht onmiddellijk op te schorten en/of de overeenkomst per direct te beëindigen en zullen de vorderingen van Context Company onmiddellijk opeisbaar zijn. Context Company is ter zake nimmer tot enige vergoeding gehouden.
8. Context Company is bevoegd om de nakoming van al haar verplichtingen op te schorten tot op het moment dat alle opeisbare vorderingen op Opdrachtgever volledig zijn voldaan.

9. Onder transitievergoeding verstaan wij: een financiële vergoeding van de opdrachtgever (werkgever) bij ontslag. Voorwaarde is dat het initiatief om een dienstverband te beëindigen of niet voort te zetten bij de opdrachtgever ligt. De regeling geldt voor zowel vaste als tijdelijke werknemers. Transitievergoeding is van toepassing vanaf startdatum arbeidsovereenkomst van flexibele contracten conform de wettelijke regeling. De vergoeding, indien de kandidaat bij de opdrachtnemer hierop aanspraak maakt, wordt achteraf door ons berekend en separaat gefactureerd aan opdrachtgever.

#### **ARTIKEL 10: GEHEIMHOUDING**

1. Alle zaken die in het kader van de uitvoering van de opdracht aan Context Company en aan Opdrachtgever ter beschikking, c.q. ter kennis worden gesteld dan wel ter kennis komen, worden noch tijdens de uitvoering, noch gedurende een redelijke termijn na de voltooiing van de werkzaamheden voor een ander doel gebruikt dan voor de werkzaamheden welke op grond van bovengenoemde overeenkomst worden verricht.
2. Zowel Context Company als Opdrachtgever zullen zich onthouden de informatie die hun ter kennis komt ingevolge deze overeenkomst te verstrekken aan derden, tenzij zij daarvoor schriftelijke toestemming hebben van de andere partij.
3. Onder de werking van geheimhouding valt mede het vertrouwelijk behandelen van persoonsgegevens conform de geldende wetgeving.

#### **ARTIKEL 11: GESCHILLEN**

1. Op alle opdrachten, overeenkomsten en rechtsverhoudingen waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn, is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
2. Een geschil is aanwezig indien één der partijen zulks in een aangetekende brief aan de andere partij kenbaar heeft gemaakt.
3. Alle geschillen die verband houden met overeenkomsten tussen Opdrachtgever en Context Company waarop deze algemene voorwaarden van toepassing zijn en die niet in der minne zijn op te lossen, worden beslecht door de bevoegde rechter bij de Rechtbank Midden-Nederland locatie Utrecht.

#### **ARTIKEL 12: SLOTBEPALINGEN**

1. Indien één of meer bepalingen van deze Algemene Voorwaarden nietig zijn of vernietigd worden, zullen partijen in overleg één (of meer) vervangende bepaling(en) vaststellen die zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige c.q. vernietigde bepaling benadert en niet nietig of vernietigbaar is.
2. Context Company is bevoegd wijzigingen in deze voorwaarden aan te brengen. Deze wijzigingen treden in werking op het aangekondigde tijdstip van inwerkingtreden.
3. Context Company zal de gewijzigde voorwaarden tijdig aan Opdrachtgever toezenden. Indien geen tijdstip van inwerkingtreden is meegedeeld treden wijzigingen jegens Opdrachtgever in werking zodra hem de wijziging is meegedeeld.