

## **ALGEMENE VOORWAARDEN**

Deze Algemene Voorwaarden beogen voorkomende geschillen in de relatie tussen SelectiefWerkt en haar Opdrachtgevers, met betrekking tot het verwerven van Werving & Selectie en Uitzend opdrachten met als doel het vervullen van openstaande vacatures door medewerkers en/of het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, uitputtend te regelen. Deze Algemene Voorwaarden van SelectiefWerkt maken onlosmakelijk deel uit van de algemene voorwaarden van de uitzendopdrachten tussen de uitzendpartner(s) van SelectiefWerkt waarbij de uitzendpartner het juridisch werkgeverschap voor de uitzendkrachten draagt en voor zover hier niet schriftelijk van is afgeweken in overeenstemming met het bepaalde in deze voorwaarden.

## **ALGEMENE BEPALINGEN**

### **1. TOEPASSELIJKHEID**

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op Uitzendopdrachten verricht door SelectiefWerkt.
2. De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van welke aard ook van de zijde van Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen, ook als Opdrachtgever zijn algemene voorwaarden uitdrukkelijk van toepassing verklaart op de overeenkomst.
3. Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig als en voor zover SelectiefWerkt die afwijking expliciet en schriftelijk heeft bevestigd.
4. De vernietiging of nietigverklaring van een of meerdere bepalingen uit deze voorwaarden doet niets af aan de geldigheid van de overige bepalingen uit deze voorwaarden.
5. Als een of meerdere bepalingen uit deze voorwaarden vernietigd worden dan wel nietig verklaard worden, zal de situatie waarop de onderhavige bepaling betrekking had, uitgelegd dienen te worden niet naar de letter, doch naar de strekking van de bepaling die vernietigd is dan wel nietig verklaard is.
6. Deze algemene voorwaarden zijn gekoppeld en onlosmakend verbonden en onderdeel van de offerte en/of samenwerkingsovereenkomst zoals benoemd in de bijbehorende offerte en/of overeenkomst van opdracht en/of samenwerkingsovereenkomst.

### **2. DEFINITIES**

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. Opdrachtnemer: SelectiefWerkt, hoofdkantoor gevestigd te gemeente Veendam, treedt op als arbeidsbemiddelaar in Uitzend-, payroll- en detachering opdrachten tussen Opdrachtgever en SelectiefWerkt;
- b. Uitzendopdracht: bemiddelen in het kader van de allocatie functie om in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf aan een Opdrachtgever uitzendkrachten ter beschikking stellen voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever waarbij geen sprake is of kan zijn van exclusieve ter beschikking stelling;
- c. Terbeschikkingstelling: in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf aan een Opdrachtgever uitzendkrachten ter beschikking stelt voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever;
- d. Medewerker: de natuurlijke persoon die met een arbeidsovereenkomst direct en rechtstreeks in dienst komt bij de Opdrachtgever;

- e. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die door middel van een uitzendovereenkomst ter beschikking wordt gesteld bij een Opdrachtgever;
- f. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die aan SelectiefWerkt een opdracht voor Uitzenden, Payroll en/of Detachering verstrekt. Onder Opdrachtgever wordt ook verstaan de organisatie waarmee de partij aan wie de Kandidaat in eerste instantie is voorgedragen in vennootschapsrechtelijke zin of organisatorisch verband is gelieerd, daarnaast wordt onder Opdrachtgever iedere natuurlijke of rechtspersoon verstaan die zich door tussenkomst van een uitzendonderneming voorziet van uitzendkrachten;
- g. Opdracht: de door de Opdrachtgever aan SelectiefWerkt, als Opdrachtnemer, verstrekte opdracht om kandidaten te werven en te selecteren die direct en rechtsreeks in dienst komen bij de Opdrachtgever of kandidaten te werven en selecteren die door middel van een uitzendovereenkomst ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder leiding en toezicht van een Opdrachtgever en/of payroll en/of detacheringopdrachten verstrekt;
- h. Arbeidsovereenkomst: hetgeen het Burgerlijk Wetboek daaronder verstaat;
- i. Opdrachtgeverstarief: het overeengekomen uitzend-, payroll en/of detacheringstarief dat Opdrachtgever verschuldigd is voor uitzenden, payroll, detachering;
- j. Kandidaat: de door SelectiefWerkt in het kader van het Werving & Selectie proces geselecteerde natuurlijke persoon ter vervulling van een vacature. Overal waar 'hem' of 'hij' vermeld staat kan ook 'haar' of 'zij' gelezen worden;
- k. Overmacht: onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van SelectiefWerkt onafhankelijke omstandigheid die de nakoming van de Werving & Selectie opdracht dan wel plaatsingsbevestiging dan wel blijvend of tijdelijk verhindert en welke op grond van de wet dan wel de maatstaven van redelijkheid en billijkheid, niet voor rekening van SelectiefWerkt behoort te komen;

### **3. TERBESCHIKKINGSTELLING VAN WERKNEMERS**

1. De specifieke voorwaarden waaronder werknemers aan Opdrachtgever ter beschikking zullen worden gesteld, worden overeengekomen in de opdracht.
2. Opdrachtgever zal werknemers te werk stellen in overeenstemming en volgens het bij de opdracht en nader gestelde voorwaarden is bepaald;
3. Afwijking van het bepaalde in lid 2 is slechts mogelijk als en voor zover SelectiefWerkt en de werknemer met deze afwijking schriftelijk en vooraf hebben ingestemd.

### **4. OPDRACHT - INSPANNINGSVERPLICHTING WERVING EN SELECTIE**

1. SelectiefWerkt zal zich volledig inspannen en naar beste vermogen opdrachten van Werving & Selectie door Opdrachtgever verstrekt in redelijke en billijke termijn in te vullen. SelectiefWerkt neemt de inspanningsverplichting op zich om de inspanningsverbintenissen te vervullen.
2. SelectiefWerkt zal zich volledig inspannen om Opdrachtgevers en kandidaten naar beste vermogen van dienst te zijn. Alle opdrachten zoals deze door een Opdrachtgever aan SelectiefWerkt worden verstrekt zijn inspanningsverbintenissen.
3. SelectiefWerkt werft en selecteert in opdracht van de Opdrachtgever een of meer kandidaten. Intentie van deze opdracht is om een vaste arbeidsovereenkomst tussen de Opdrachtgever en een Kandidaat tot stand te brengen.
4. SelectiefWerkt selecteert de kandidaten aan de hand van door de Opdrachtgever verstrekte inlichtingen over de vacature. De Opdrachtgever dient SelectiefWerkt dan ook

tijdig alle (nadere) informatie te verstrekken welke redelijkerwijze in verband met de bemiddeling van belang kan zijn.

## **6. WERVING EN SELECTIE**

1. SelectiefWerkt gaat voor de Opdrachtgever op zoek naar de juiste Kandidaat. Dit doet zij door een of meer van de volgende werkzaamheden uit te voeren:

- a. In overleg en in samenwerking met de Opdrachtgever vaststellen van een omschrijving en analyse (het profiel) van de functie, waarvoor de vacature bestaat of zal ontstaan, en ook een omschrijving van de vereisten waaraan een Kandidaat voor de betreffende functie dient te voldoen (functieanalyse);
- b. Uitvoeren van zoekactiviteiten (o.a. kandidatenbestand, extern netwerk en SelectiefWerkt netwerk);
- c. Eventueel opstellen van een advertentietekst, uitbrengen media-advies begeleiding bij de plaatsing;
- d. Verzorgen van de werving- en selectieactiviteiten, zulks vanaf het organiseren van een kennismakingsgesprek tot en met het voeren van gesprekken met geschikt geachte sollicitanten, alsook het voorstellen van de kandidaten aan de Opdrachtgever en de noodzakelijke begeleiding;
- e. Rapporteren en adviseren met betrekking tot een of meerdere kandidaten, dit gebeurt telefonisch, per poststuk en/of per e-mail;
- f. Eventueel testen van potentiële kandidaten door een gespecialiseerd extern adviesbureau;

2. SelectiefWerkt stelt, voor Opdrachtgever geheel vrijblijvend, kandidaten voor bij Opdrachtgevers.

3. De Opdrachtgever wordt in de gelegenheid gesteld een kennismakingsgesprek te houden met de voorgedragen Kandidaat.

4. Als een Kandidaat op zijn/haar cv een referentie(s) heeft vermeld, is SelectiefWerkt niet verplicht deze op juistheid te controleren. De eventueel van de referenties en/of de Kandidaat verkregen informatie over het arbeidsverleden en/of persoonlijk verleden van de Kandidaat zal door SelectiefWerkt niet altijd op juistheid (kunnen) worden gecontroleerd, zodat SelectiefWerkt geen enkele verantwoordelijkheid aanvaardt voor de juistheid van de informatie die SelectiefWerkt gekregen heeft.

5. Hetzelfde geldt voor informatie over het 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 van de Kandidaat. SelectiefWerkt is (wettelijk) niet verplicht deze informatie op juistheid te controleren, zodat SelectiefWerkt ten aanzien van de juistheid van deze informatie geen enkele verantwoordelijkheid aanvaardt.

## **7. OVERDRACHT RECHTEN EN PLICHTEN**

Noch SelectiefWerkt, noch de Opdrachtgever, zijn gerechtigd de rechten en verplichtingen over de verstrekte opdracht anders dan na schriftelijke toestemming van de andere partij aan derden over te dragen. Deze toestemming zal niet zonder redelijke grond worden geweigerd. De andere partij is gerechtigd aan het verlenen van deze toestemming voorwaarden te stellen.

## **8. EXCLUSIVITEIT IN OVERLEG**

Als een specifieke opdracht een zekere exclusiviteit vereist, zal dit voorafgaand aan de opdracht aan Opdrachtgever worden gevraagd. Opdrachtgever zal in deze gevallen gedurende de doorlooptijd van de opdracht geen andere arbeidsbemiddelingsbureaus inschakelen voor het vervullen van de opdracht. Dit betreft de gevallen van moeilijk

invulbare functies en zullen voorafgaand aan uitvoering van de opdracht expliciet aan Opdrachtgever worden gecommuniceerd. In deze gevallen zal exclusiviteit gevraagd worden waarbij in wederzijdse toestemming verkregen dient te zijn.

#### **9. VERTROUWELIJKHEID**

1. SelectiefWerkt zal de door de Opdrachtgever verstrekte informatie strikt vertrouwelijk behandelen en slechts aanwenden in het kader van de opdracht. Opdrachtgever zal op zijn beurt de in het kader aan hem verstrekte informatie strikt vertrouwelijk behandelen.

2. Het is de Opdrachtgever, zonder toestemming van SelectiefWerkt, niet toegestaan gegevens met betrekking tot kandidaten, die niet bij de Opdrachtgever in dienst zijn gekomen, te bewaren of deze aan derden ter inzage te geven, respectievelijk met dezen in contact te treden.

3. SelectiefWerkt verwerkt gegevens van kandidaten ten behoeve van werven en selecteren van in te vullen functie. Deze gegevens kunnen een cv, motivatie brief, toelichtingen, testen en aantekeningen van de wervingsfunctionaris van SelectiefWerkt zijn. Deze gegevens worden maximaal 12 maanden na eerste binnenkomst van de gegevens bewaart. Binnen 12 maanden heeft de SelectiefWerkt de verplichting de Kandidaat te vragen om schriftelijk toestemming te verlenen voor het bewaren van de beschikbare gegevens.

4. Indien, op grond van een wettelijke bepaling of en rechterlijke uitspraak, SelectiefWerkt gehouden is vertrouwelijke informatie aan door de wet of de bevoegde rechter aangewezen derden mede te verstrekken en SelectiefWerkt zich ter zake niet kan beroepen op een wettelijk dan wel door de bevoegde rechter erkend of toegestaan recht van verschoning, dan is SelectiefWerkt niet gehouden tot schadevergoeding of schadeloosstelling en is de Opdrachtgever niet gerechtigd tot ontbinding van de opdracht op grond van enige schade, hierdoor ontstaan.

#### **10. VERBOD TOT EENZIJDIGE INDIENSTTREDING OF TEWERKSTELLING**

1. Als de Opdrachtgever een door SelectiefWerkt aangedragen Kandidaat afwijst of de Kandidaat een aanbod van de Opdrachtgever afwijst en binnen 12 maanden na het kennismakingsgesprek met de Kandidaat alsnog een arbeidsovereenkomst tussen Opdrachtgever en Kandidaat tot stand komt, dan is betreffende Opdrachtgever alsnog gehouden tot betaling van de Bemiddelingsfee in overeenstemming met het gestelde in artikel 12.1 van deze algemene voorwaarden.

2. Het is Opdrachtgever verboden op enigerlei wijze gegevens over kandidaten aan derden door te geven of kandidaten aan derden voor te stellen. Indien Opdrachtgever dit verbod overtreedt, dan is Opdrachtgever overeenkomstig artikel 12.1 van deze voorwaarden gehouden tot betaling van de contractueel overeengekomen Bemiddelingsfee.

#### **14. AANSPRAKELIJKHEID**

1. De Opdrachtgever is gehouden om voor het aangaan van een uitzend-, payroll- en of detacheringsovereenkomst met de Kandidaat zich zelfstandig een oordeel te vormen over de geschiktheid van de Kandidaat. De Opdrachtgever beslist of hij de door SelectiefWerkt voorgedragen Kandidaat een uitzend-, payroll en/of detacheringsovereenkomst wil aanbieden. De Opdrachtgever heeft daarom een actieve onderzoekplicht. SelectiefWerkt aanvaardt daarom geen enkele aansprakelijkheid indien de Kandidaat niet aan de verwachtingen voldoet, dan wel als Opdrachtgever op basis van onjuiste of onvolledige informatie een arbeidsovereenkomst met Kandidaat is aangegaan.

2. SelectiefWerkt is op generlei wijze aansprakelijk voor schade en verliezen die de Opdrachtgever of derden mochten lijden door nalatig of fout handelen van een Kandidaat gedurende de selectieprocedure of na het aangaan van een arbeidsovereenkomst met betreffende Kandidaat.

3. Opdrachtgever vrijwaart SelectiefWerkt tegen alle aanspraken van derden welke direct, indirect of zijdelings met de bemiddeling van SelectiefWerkt samenhangen of zouden kunnen samenhangen.
4. SelectiefWerkt is niet aansprakelijk voor schade en verliezen die de Opdrachtgever of derden mochten lijden door het niet, niet tijdig of niet behoorlijk uitvoeren van de opdracht. Opdrachtgever vrijwaart SelectiefWerkt tegen alle aanspraken van derden welke met de uitvoering van de opdracht samenhangen.
5. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen over de op te dragen arbeid niet door de Opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door SelectiefWerkt worden meegewogen. De Opdrachtgever vrijwaart SelectiefWerkt voor de eventuele gevolgen van een door hem gemaakt ongeoorloofd onderscheid.

## **15. UITZENDOVEREENKOMST(EN)**

1. Met betrekking tot alle uitzendovereenkomsten gelden de Algemene Voorwaarden en Dienstvoorwaarden Uitbested Werkgeverschap alsook alle overige voorwaarden en bepalingen die van toepassing van onze Uitzendpartner. Afwijking van wet- en regelgeving, welke van toepassing is op uitzendovereenkomst, is onacceptabel en ontoelaatbaar. Bij gebleken bewuste misstanden heeft SelectiefWerkt de bevoegdheid en verplichting de samenwerking met onmiddellijke ingang te beëindigen.

## **16. OPDRACHTGEVERSTARIEF UITZENDEN**

1. Voor de duur van de opdracht wordt het Opdrachtgeverstarief met betrekking tot de ter beschikking gestelde Uitzendkracht overeengekomen tussen SelectiefWerkt en Opdrachtgever.
2. SelectiefWerkt en/of Uitzendpartner(s) is in ieder geval gerechtigd het Opdrachtgeverstarief gedurende de looptijd van de opdracht aan te passen, in overeenstemming met de bepalingen en voorwaarden als bepaald in de Cao Uitzendondernemingen.

## **17. DUUR EN OPZEGGEN VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING**

1. Uitzendonderneming sluit individuele arbeidsovereenkomsten met de werknemers op basis van artikel 7:690 BW en de cao voor Uitzendkrachten, welke overeenkomsten onder de reikwijdte van de opdracht en onderhavige algemene voorwaarden vallen. Minimaal zes weken voor het aflopen van een arbeidsovereenkomst tussen de uitzendonderneming en een werknemer informeert uitzendonderneming Opdrachtgever over dit feit. Zonder schriftelijk tegenbericht van Opdrachtgever zal de uitzendonderneming na het aflopen van een arbeidsovereenkomst met een werknemer een vervolgcontract aanbieden. De uitzendonderneming dient het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst onder omstandigheden uiterlijk een maand voor de beoogde beëindigingsdatum schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken. Eventuele boetes die uit dien hoofde verschuldigd raken omdat Opdrachtgever niet aan zijn verplichtingen voldoet, komen te allen tijde voor rekening van de Opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart SelectiefWerkt en/of uitzendonderneming volledig van boetes verband houdende met de verplichtingen in onderhavig artikel.
2. Indien Opdrachtgever de terbeschikkingstelling van een werknemer wenst te beëindigen dient de Opdrachtgever deze wens schriftelijk aan SelectiefWerkt en de uitzendonderneming van SelectiefWerkt kenbaar te maken onder vermelding van de reden van opzegging en onderbouwing hiervan.

3. Opdrachtgever neemt in het geval de arbeidsovereenkomst niet voorziet in een uitzendbeding, een opzegtermijn in acht die minimaal overeenstemt met de geldende aanzegtermijn/opzegtermijn in de cao voor Uitzendkrachten.

4. De financiële verplichtingen, vergoedingen en kosten voortvloeiend uit de zgn. leegloop, ontslagvergoeding, transitievergoeding en overige gelijkwaardige voorziening of andere kosten die gemaakt dienen te worden om het dienstverband gedurende de geldende looptijd of om het dienstverband te beëindigen zijn in alle situaties voor rekening en kosten van de Opdrachtgever, tenzij uitzendonderneming er voor kiest om de financiële verplichtingen, vergoedingen en kosten voortvloeiend uit de zgn. leegloop en/of ontslagvergoeding en/of, transitievergoeding en/of overige gelijkwaardige voorziening of van andere kosten die gemaakt dienen te worden om het dienstverband gedurende de geldende looptijd voor te zetten en/of om het dienstverband te beëindigen contractueel voor haar rekening neemt. SelectiefWerkt kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de ontstane financiële gevolgen van leegloop, transitievergoeding, ontslagvergoeding of andere financiële verplichtingen, financiële vergoedingen of kosten wat inhoudt dat verplichtingen en/of vergoedingen en/of kosten als gevolg van leegloop, transitievergoeding, ontslagvergoeding of andere financiële verplichtingen, financiële vergoedingen niet door uitzendonderneming/detacheringonderneming en/of Opdrachtgever op SelectiefWerkt gedeeltelijk of volledig verhaald kunnen worden.

#### **18. TOEPASSELIJK RECHT EN FORUMKEUZE**

1. Op alle opdrachten, waarop deze voorwaarden geheel of gedeeltelijk van toepassing zijn, is het Nederlands recht toepasselijk. Dit ongeacht of een Opdrachtgever, Opdrachtgever of Kandidaat in het buitenland gevestigd of woonachtig is.

2. Geschillen welke tussen SelectiefWerkt en Opdrachtgever en of Opdrachtgever mochten ontstaan naar aanleiding van een door SelectiefWerkt met Opdrachtgever en of Opdrachtgever gesloten overeenkomst, zullen bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van de Rechtbank Noord-Nederland locatie Groningen, doch niet eerder dan nadat partijen afdoende getracht hebben hun geschil op minnelijke wijze te regelen.

#### **19. WIJZIGING ALGEMENE VOORWAARDEN**

SelectiefWerkt behoudt zich het recht voor deze algemene voorwaarden te wijzigen. Wijzigingen zullen eerst van toepassing zijn zodra SelectiefWerkt Opdrachtgever daarvan in kennis heeft gesteld.