

## **ALGEMENE VOORWAARDEN ONWIJS RECRUITMENT**

### **Artikel 1. Definities**

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1.1. **CAO:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten (ABU).
- 1.2. **Detachering:** het ter beschikking stellen van kandidaten om krachtens een opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever. Hieronder kan ook worden verstaan uitzending met uitzendbeding.
- 1.3. **Factuurtarief:** het uurtarief dat door Onwijs Recruitment in rekening wordt gebracht bij de Opdrachtgever voor de ter beschikking gestelde Medewerker. Dit uurtarief is inclusief een Marge en exclusief BTW.
- 1.4. **Kandidaat:** iedere natuurlijke persoon die door Onwijs Recruitment aan de Opdrachtgever is voorgesteld, althans met wie de Opdrachtgever via Onwijs Recruitment in contact is gekomen met het oog op het voorstellen van de Kandidaat aan de Opdrachtgever ofwel het aangaan van een arbeidsverhouding met die Kandidaat ofwel de terbeschikkingstelling van die persoon aan de Opdrachtgever. Een Kandidaat kan een Zzp'er zijn.
- 1.5. **Marge:** het bedrag of percentage bovenop het bruto uurloon inclusief vaste werkgeverslasten en eventuele emolumenten.
- 1.6. **Medewerker:** iedere natuurlijke persoon, die door Onwijs Recruitment die krachtens een arbeidsovereenkomst ter beschikking is gesteld aan één of meerdere Opdrachtgevers, teneinde werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever(s).
- 1.7. **Onwijs Recruitment:** Onwijs Recruitment, ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 80352014, gevestigd aan de Westblaak 90 Unit 2.01 (3012KM) te Rotterdam.
- 1.8. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon met wie Onwijs Recruitment een Overeenkomst aangaat dan wel aan wie Onwijs Recruitment een aanbieding doet.
- 1.9. **Overeenkomst:** de Overeenkomst tussen Onwijs Recruitment en de Opdrachtgever die Schriftelijk of mondeling is overeengekomen en op grond waarvan een of meerdere dienst(en) door Onwijs Recruitment worden verricht.
- 1.10. **Schriftelijk:** hetgeen in geschrift of per e-mail is opgesteld of uitgewisseld.
- 1.11. **Werving en selectie:** het selectieproces rond het vinden, selecteren en aanstellen van een of meerdere geschikte Kandida(a)t(en) voor een (tijdelijke/vaste) baan.

- 1.12. **Zzp'er:** Zelfstandige zonder personeel, die als opdrachtnemer partij is bij een drie-partijenovereenkomst of Kandidaat is.

## **Artikel 2. Toepasselijkheid**

- 2.1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, offertes en Overeenkomsten tussen de Onwijs Recruitment en Opdrachtgever tenzij tussen partijen uitdrukkelijk Schriftelijk anders is overeengekomen.
- 2.2. De algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle (rechts)handelingen tussen partijen, ook wanneer die niet mochten leiden tot, of niet in verband staan met een Overeenkomst.
- 2.3. De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk uitgesloten, tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen.
- 2.4. Indien één of meer bepalingen van deze voorwaarden nietig blijkt of rechtsgeldig vernietigd wordt, tast dit niet de geldigheid van de algemene voorwaarden of de Overeenkomst aan. Partijen treden dan in overleg teneinde een nieuwe bepaling ter vervanging van de (ver)nietig(d)e bepaling overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de (ver)nietig(d)e bepaling in acht wordt genomen.

## **Artikel 3. Totstandkoming en inhoud van de Overeenkomst**

- 3.1. Alle door Onwijs Recruitment uitgebrachte offertes zijn vrijblijvend totdat de Opdrachtgever deze Schriftelijk heeft aanvaard dan wel nadat een termijn van één maand na verzending van de offerte is verstreken. Na het verstrijken van deze termijn komt de offerte te vervallen en zal Onwijs Recruitment opnieuw een (aangepaste) offerte aan Opdrachtgever verstrekken.
- 3.2. Opdrachtgever erkent na aanvaarding de juistheid van de offerte.
- 3.3. De Overeenkomst wordt Schriftelijk aangegaan. In de Overeenkomst worden de tussen partijen gemaakte afspraken vastgelegd. De Overeenkomst is daarmee definitief, tenzij de Opdrachtgever per omgaande en uiterlijk binnen 5 kalenderdagen na datum van de Overeenkomst Schriftelijk aan Onwijs Recruitment meldt dat de Overeenkomst een onjuiste weergave is van hetgeen is overeengekomen.
- 3.4. Indien Opdrachtgever naar aanleiding van de offerte wijzigingen in de Overeenkomst voorstelt, komt er eerst een Overeenkomst tot stand nadat Onwijs Recruitment de wijzigingsvoorstellen uitdrukkelijk heeft aanvaard.

- 3.5. In geval Opdrachtgever hierom Schriftelijk verzoekt, kan de inhoud van de Overeenkomst na totstandkoming daarvan uitsluitend gewijzigd worden, indien Onwijs Recruitment de wijzigingen Schriftelijk heeft bevestigd. Wijzigingen in de Overeenkomst kunnen tot een prijswijziging leiden.
- 3.6. In geval van bijzondere – voorziene of onvoorziene - omstandigheden, zoals ontwikkelingen in wet- en regelgeving en/of in de CAO, is Onwijs Recruitment gerechtigd de Overeenkomst per direct aan te passen of te beëindigen, indien gezien die bijzondere omstandigheden redelijkerwijs niet van Onwijs Recruitment gevergd kan worden de Overeenkomst onder dezelfde voorwaarden te laten voortduren.
- 3.7. Alle door Onwijs Recruitment gehanteerde tarieven zijn exclusief BTW, reis-, verblijf- en onkostenvergoedingen.
- 3.8. Opdrachtgever is verplicht om Onwijs Recruitment alle noodzakelijke medewerking te verlenen, bij gebreke waarvan Onwijs Recruitment het recht heeft de Overeenkomst conform het bepaalde in Artikel 16 te beëindigen.
- 3.9. Opdrachtgever zal bij uitvoering van de Overeenkomst op eigen kosten alle noodzakelijke voorzieningen, zoals omschrijving van de vacature, geldende arbeidsvoorwaarden, achtergrond van de onderneming, etc. aan Onwijs Recruitment ter beschikking stellen.
- 3.10. Opdrachtgever staat in voor de juistheid van de door hem aangeleverde stukken en is volledig verantwoordelijk hiervoor.

#### **Artikel 4.      Uitvoering van de Overeenkomst**

- 4.1. Onwijs Recruitment zal de Overeenkomst naar goed inzicht en beste vermogen uitvoeren. Zij kan niet garanderen dat met de door haar uitgevoerde werkzaamheden, immer het door Opdrachtgever gewenste resultaat bereikt wordt.
- 4.2. Opdrachtgever zal alle gegevens waarvan Onwijs Recruitment aangeeft die nodig te hebben voor de uitvoering van de Overeenkomst, op tijd verstrekken. Indien de verlangde gegevens niet op tijd zijn verstrekt, heeft Onwijs Recruitment het recht om de uitvoering van de Overeenkomst op te schorten.
- 4.3. Indien Opdrachtgever zijn verplichtingen uit de Overeenkomst niet, niet tijdig of niet geheel nakomt, heeft Onwijs Recruitment het recht haar werkzaamheden op te schorten totdat de tekortkoming van Opdrachtgever is opgeheven.

- 4.4. De toepasselijkheid van de artikelen 7:404, 7:407, 7:408 en 7:409 lid 2 BW van het Burgerlijk Wetboek wordt uitdrukkelijk uitgesloten.
- 4.5. Wanneer in de Overeenkomst een termijn is overeengekomen voor de voltooiing van bepaalde werkzaamheden, is dit te allen tijde een indicatieve en nooit een fatale termijn.
- 4.6. Onwijs Recruitment heeft de uitvoering van de Overeenkomst voltooid indien zij alle werkzaamheden heeft gedaan die uit de Overeenkomst voortvloeien.

#### **Artikel 5. Dienstverlening Onwijs Recruitment**

- 5.1. Onwijs Recruitment is werkzaam op het gebied van Werving en selectie, Detachering en bemiddeling van Zzp'er(s).
- 5.2. Indien Onwijs Recruitment met de Opdrachtgever een Overeenkomst is aangegaan op basis van een bepaalde dienstverlening en er wordt door de Opdrachtgever verzocht om additionele dan wel andere werkzaamheden uit te voeren dan zal er een nieuwe Overeenkomst worden aangegaan met de Opdrachtgever ten behoeve van de additionele of andere werkzaamheden.

#### **Artikel 6. Detachering**

- 6.1. De Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de Medewerker bij de uitoefening van leiding en toezicht gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen personeel gehouden is.
- 6.2. De Opdrachtgever is gehouden Onwijs Recruitment op eerste verzoek van Onwijs Recruitment te informeren over het functioneren en welzijn van de Medewerker(s). Omstandigheden die mogelijk invloed hebben op de continuering van de terbeschikkingstelling, dienen zo spoedig mogelijk door de Opdrachtgever aan Onwijs Recruitment gemeld te worden.
- 6.3. Het is de Opdrachtgever zonder voorafgaande Schriftelijke toestemming van Onwijs Recruitment niet toegestaan de Medewerker op zijn beurt aan een derde ter beschikking te stellen om onder leiding en toezicht van deze derde of een door deze aan te wijzen derde werkzaamheden te verrichten. Onder een derde wordt mede verstaan een (rechts) persoon, waarmee de Opdrachtgever in een groep (concern) is verbonden.

- 6.4. De uitvoering van de Overeenkomst wordt geacht plaats te vinden in het bedrijf en/of werkterrein van de Opdrachtgever.
- 6.5. Aan de Medewerker(s) wordt een ruimte alsmede bijbehorende faciliteiten en de nodige informatie ter beschikking gesteld ten behoeve van het goed kunnen uitvoeren van de Overeenkomst.
- 6.6. Per kalenderjaar dient de Opdrachtgever de Medewerker(s) voldoende gelegenheid te geven om al dan niet via Onwijs Recruitment cursussen, workshops en dergelijke te volgen.
- 6.7. Er is een pensioenregeling van toepassing, al dan niet op basis van de CAO, waarvan de kosten zullen worden doorbelast aan de Opdrachtgever.
- 6.8. Met betrekking tot de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de Medewerker zijn de bepalingen in de CAO voor Uitzendkrachten (ABU) van toepassing.

#### **Artikel 7. Werving en selectie**

- 7.1. De Werving en selectie kan gericht zijn op Detachering van de Kandidaat of op de rechtstreekse indiensttreding van de Kandidaat bij de Opdrachtgever. Dit is afhankelijk van hetgeen partijen zijn overeengekomen.
- 7.2. Een Kandidaat is bij de Opdrachtgever geïntroduceerd op het moment dat Onwijs Recruitment zijn/haar curriculum vitae heeft toegestuurd of de Kandidaat door Onwijs Recruitment mondeling is voorgesteld.

#### **Artikel 8. Bemiddeling Zzp'er(s)**

- 8.1. Bij bemiddeling door Onwijs Recruitment van een Zzp'er, wordt een drie-partijenovereenkomst tussen Onwijs Recruitment, Opdrachtgever en de Zzp'er overeengekomen, waarbij de Zzp'er als opdrachtnemer de door Opdrachtgever verlangde werkzaamheden uitvoert.

## **Artikel 9. Tarieven**

### *Detachering*

- 9.1. In het geval van Detachering wordt de vergoeding voor Onwijs Recruitment berekend door het overeengekomen Factuurtarief voor de Medewerker te vermenigvuldigen met het aantal uren dat de Medewerker is ingezet bij de Opdrachtgever en voor het verrichten van de werkzaamheden voortvloeiende uit de Overeenkomst.
- 9.2. De tarieven zijn in de Overeenkomst vastgelegd en kunnen twee maal per jaar (in januari en juli) worden gewijzigd, indien ten gevolge van wettelijke maatregelen en/of CAO-afspraken de lonen c.q. de arbeidsvoorwaarden van het door Onwijs Recruitment aan de Opdrachtgever ter beschikking gestelde Medewerker(s) stijgen, dan wel indien de kosten van de activiteiten die uit de Overeenkomst voortvloeien vanwege een andere oorzaak een verhoging ondervinden.
- 9.3. Al hetgeen Onwijs Recruitment op grond van de CAO gehouden is te vergoeden aan de Medewerker zal worden doorbelast of doorberekend aan de Opdrachtgever.
- 9.4. Reiskosten voor woon-werk verkeer worden standaard vergoed op basis van de op dat moment geldende, door de overheid vastgestelde, belastingvrije en premievrije kilometervergoeding. Bij het reizen met het openbaar vervoer worden bij de Opdrachtgever de daadwerkelijk gemaakte kosten in rekening gebracht. De reiskostenvergoeding is onafhankelijk van het aantal gewerkte uren. Tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen.
- 9.5. De kosten van overige zakelijke kilometers en overige kosten die in opdracht van de Opdrachtgever worden gemaakt, komen geheel voor rekening van de Opdrachtgever.
- 9.6. Opdrachtgever is verplicht het in de Overeenkomst afgesproken aantal uren af te nemen. Wijziging hiervan kan enkel in overleg met en na uitdrukkelijke toestemming van Onwijs Recruitment.
- 9.7. Tenzij Schriftelijk anders overeengekomen, heeft de Opdrachtgever op zijn vroegst na 26 weken fulltime werk/ 1.040 uren de mogelijkheid om met de Medewerker rechtstreeks een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De Opdrachtgever treedt hierover eerst in overleg met Onwijs Recruitment.
- 9.8. Onverminderd het bepaalde in Artikel 9 is Onwijs gerechtigd jaarlijks per 1 januari haar tarieven aan te passen op basis van de CBS consumentenprijsindex alle huishoudens.

### *Werving en selectie*

- 9.9. Voor zover partijen in de Overeenkomst ten behoeve van Werving en selectie geen vergoeding hebben afgesproken, wordt een vergoeding aangehouden van 20% van het bruto fulltime jaarsalaris inclusief emolumenten.

### **Artikel 10. Facturatie en betaling**

- 10.1. Tenzij Schriftelijk anders overeengekomen of bepaald in deze voorwaarden, wordt wekelijks of maandelijks gefactureerd dan wel na voltooiing van de Opdracht.
- 10.2. De Opdrachtgever is gehouden elke factuur van Onwijs Recruitment te voldoen binnen 14 kalenderdagen na de factuurdatum, tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen. De factuur is voldaan indien en zodra het verschuldigde bedrag door Onwijs Recruitment is ontvangen.
- 10.3. Indien de Opdrachtgever de factuur geheel of gedeeltelijk betwist, dient hij dit binnen acht kalenderdagen na factuurdatum Schriftelijk, onder nauwkeurige opgaaf van redenen, aan Onwijs Recruitment te melden, bij gebreke waarvan Opdrachtgever geacht wordt met de factuur te hebben ingestemd. Betwisting van de factuur ontslaat de Opdrachtgever niet van zijn betalingsverplichting.
- 10.4. Indien Opdrachtgever niet binnen de toepasselijke termijn heeft betaald, is hij van rechtswege in verzuim en is hij zonder nadere ingebrekestelling wettelijke handelsrente verschuldigd over het factuurbedrag. Tevens is Opdrachtgever onmiddellijk na het verstrijken van de betalingstermijn buitengerechtelijke kosten verschuldigd. De buitengerechtelijke kosten bedragen 15% van het factuurbedrag, met een minimum van € 40.
- 10.5. Indien Opdrachtgever zijn betalingsverplichtingen niet nakomt, is Onwijs Recruitment gerechtigd haar werkzaamheden op te schorten en/of te staken.

### **Artikel 11. Exclusiviteit**

- 11.1. Tenzij Schriftelijk anders overeengekomen geniet Onwijs Recruitment exclusiviteit. Dit betekent dat de Opdrachtgever de opdracht uitsluitend aan Onwijs Recruitment verstrekt en niet eenzelfde of soortgelijke opdracht aan een derde verstrekt voor invulling van de betreffende vacature. Evenmin zal Opdrachtgever de opdracht zelf uitvoeren. (Potentiële) kandidaten die zich melden bij Opdrachtgever, zullen door Opdrachtgever direct, en wel binnen 48 uur, naar Onwijs Recruitment worden doorverwezen.

- 11.2. Het is de Opdrachtgever niet toegestaan om de door Onwijs Recruitment voorgedragen Kandidaat, tenzij bij Overeenkomst of in deze algemene voorwaarden anders is overeengekomen, in dienst te nemen of buiten Onwijs Recruitment om werkzaamheden voor zich te laten verrichten binnen 12 maanden na het einde van de Overeenkomst dan wel na de datum van voordracht van de Kandidaat indien de Kandidaat niet bij de Opdrachtgever is ingezet, ongeacht of het Werving en selectie, Detachering of bemiddeling van een Zzp'er betrof.
- 11.3. Indien een arbeidsovereenkomst tussen de Kandidaat en Opdrachtgever binnen 1 jaar na voordracht van de Kandidaat tot stand komt, is Opdrachtgever gehouden Onwijs Recruitment de overeengekomen vergoeding te betalen. Indien partijen vooraf geen vergoeding hebben vastgesteld, zal een vergoeding van € 5.000,00 in rekening worden gebracht.
- 11.4. Zowel Opdrachtgever als de Kandidaat is gehouden het voornemen een rechtstreekse arbeidsverhouding aan te gaan kenbaar te maken aan Onwijs Recruitment. Onwijs Recruitment zal Opdrachtgever en de Kandidaat alsdan Schriftelijk bevestigen tegen welke datum de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kan worden aangegaan.

## **Artikel 12.   Geheimhouding**

- 12.1. Beide partijen zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van hun Overeenkomst van elkaar of uit andere bron hebben verkregen. Informatie geldt als vertrouwelijk als dit door een partij is medegedeeld of als dit voortvloeit uit de aard van de informatie.
- 12.2. De Opdrachtgever is verplicht treffende voorzorgsmaatregelen te nemen om de geheimhoudingsbepalingen in dit Artikel te waarborgen. Daaronder valt in ieder geval, maar niet uitsluitend, het rechtstreeks verplichten tot geheimhouding voor Medewerkers. De Opdrachtgever verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/ Overeenkomst aan Onwijs Recruitment.
- 12.3. Indien Onwijs Recruitment op grond van een wettelijke bepaling, een rechterlijke uitspraak gehouden of op bevel van het ambtelijk bevoegd gezag gehouden is vertrouwelijke informatie aan door de wet of de bevoegde rechter aangewezen derden mede te verstrekken en Onwijs Recruitment zich zake niet kan beroepen op een wettelijk dan wel door de bevoegde rechter erkend of toegestaan recht van verschoning, is Onwijs Recruitment niet gehouden tot schadevergoeding of schadeloosstelling en is Opdrachtgever niet gerechtigd tot



ontbinding van de Overeenkomst op grond van enige schade, hierdoor ontstaan.

### **Artikel 13. Persoonsgegevens/AVG**

- 13.1. In het kader van de opdracht of overige overeenkomst vindt regelmatige uitwisseling van persoonsgegevens, met name van Kandidaten en Medewerkers, plaats. De Opdrachtgever en Onwijs Recruitment zijn gehouden deze gegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving.
- 13.2. Zowel Onwijs Recruitment als Opdrachtgever kwalificeren als verwerkingsverantwoordelijke tenzij partijen uitdrukkelijk overeenkomen dat één van de partijen verwerker is ten behoeve van de ander. In dat geval zullen partijen een verwerkersovereenkomst overeenkomen.
- 13.3. De Opdrachtgever verlangt geen gegevens van Onwijs Recruitment die Onwijs Recruitment op grond van toepasselijke wet- en regelgeving niet mag verstrekken. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de verdere verwerking van de door Onwijs Recruitment aan haar verstrekte gegevens.
- 13.4. De Opdrachtgever is ervoor verantwoordelijk dat aan Onwijs Recruitment alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de Opdrachtgever hiertoe gerechtigd is en een rechtsgeldige grondslag heeft, zoals benodigde toestemming van de betreffende personen.
- 13.5. De Opdrachtgever vrijwaart Onwijs Recruitment tegen elke aanspraak van Kandidaten, Medewerkers van de Opdrachtgever of overige derden jegens Onwijs Recruitment in verband met een schending door Opdrachtgever van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door Onwijs Recruitment gemaakte kosten.

### **Artikel 14. Intellectuele eigendom**

Onwijs Recruitment is rechthebbende op het auteursrecht en alle overige rechten van intellectuele eigendom van het gebruikte of aan Opdrachtgever ter beschikking gestelde materiaal. Niets van dit materiaal mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt, behoudens voorafgaande Schriftelijke toestemming van Onwijs Recruitment.

### **Artikel 15. Aansprakelijkheid**

- 15.1. Behoudens bepalingen van dwingend recht is Onwijs Recruitment niet aansprakelijk voor schade, van welke aard ook, direct of indirect, ontstaan aan Medewerker(s), Kandida(a)t(en), Zzp'er(s), de Opdrachtgever of zaken dan wel personen bij of van de Opdrachtgever of een derde(n) die verband houden met de (uitvoering van de) Overeenkomst.
- 15.2. Opdrachtgever vrijwaart Onwijs Recruitment voor eventuele aanspraken van Medewerkers of derden, die in verband met de uitvoering van de Overeenkomst schade lijden.
- 15.3. Onder omstandigheden kan een Zzp'er aanspraak maken op het bestaan van een arbeidsovereenkomst/dienstbetrekking met ofwel Onwijs Recruitment ofwel de Opdrachtgever dan wel kan de Belastingdienst dit standpunt innemen. Onwijs Recruitment spant zich in om deze risico's tot een minimum te beperken voor zover dit wettelijk mogelijk is. Indien dit risico zich verwezenlijkt, zijn de daarmee gepaard gaande kosten en vergoedingen (waaronder loon, sociale lasten, etc.) voor de Opdrachtgever. En voor zover nodig vrijwaart de Opdrachtgever Onwijs Recruitment voor aanspraken van Zzp'er(s) en derden.
- 15.4. Aansprakelijkheid van Onwijs Recruitment voor indirecte schade, daaronder mede begrepen gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie, boetes, schade door verlies of beschadiging van gegevens of imagoschade is in alle gevallen uitgesloten.
- 15.5. De Opdrachtgever is verplicht zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle indirecte en directe schade als bedoeld in Artikel 15.
- 15.6. Indien Onwijs Recruitment aansprakelijk is voor directe schade, dan is die aansprakelijkheid beperkt tot maximaal het bedrag van de door de verzekering van Onwijs Recruitment te verstrekken uitkering, althans tot maximaal de gezamenlijke factuurbedragen over een maandperiode.
- 15.7. Voorgaande aansprakelijkheidsuitsluitingen vinden geen toepassing voor zover de ingetreden schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de directie en/of leidinggevenden van Onwijs Recruitment.

## **Artikel 16. Einde Overeenkomst**

- 16.1. Indien Opdrachtgever niet, niet behoorlijk of niet tijdig voldoet aan enige uit de Overeenkomst of uit deze algemene voorwaarden voortvloeiende verplichtingen, is Onwijs Recruitment gerechtigd om zonder ingebrekestelling en/of rechtelijke tussenkomst, haar verplichtingen uit Overeenkomst op te schorten en/of de Overeenkomst geheel of

gedeeltelijk te ontbinden, zulks zonder dat Onwijs Recruitment tot enige schadevergoeding gehouden is en onverminderd de verder aan haar toekomende rechten. Het voorafgaande geldt ook indien er sprake is van (voorlopige) surseance van betaling, faillissement of betalingsonmacht van Opdrachtgever.

#### *Detachering*

- 16.2. Tussentijdse opzegging van de Overeenkomst met betrekking tot Detachering voor bepaalde tijd is niet mogelijk, tenzij Schriftelijk anders is overeengekomen.
- 16.3. Opzegging van een Overeenkomst voor onbepaalde tijd dient Schriftelijk te geschieden met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn. Is Schriftelijk geen opzegtermijn overeengekomen dan gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in de CAO.

#### *Werving en selectie*

- 16.4. Partijen zijn gerechtigd om de Overeenkomst met betrekking tot Werving en selectie op te zeggen. Bij opzegging, waarbij een grote wijziging in de verstrekte Opdracht tevens wordt beschouwd als opzegging, door de Opdrachtgever is een vergoeding van € 5.000,00 verschuldigd. Bij opzegging door Onwijs Recruitment is de Opdrachtgever redelijk loon verschuldigd.
- 16.5. Indien de vacature is vervuld door de Opdrachtgever zelf of een derde, waarmee in strijd met het bepaalde in Artikel 11.1 van deze algemene voorwaarden is gehandeld, is Opdrachtgever aan Onwijs Recruitment toch het volledig overeengekomen honorarium verschuldigd.

### **Artikel 17. Wijzigen van de algemene voorwaarden**

- 17.1. Onwijs Recruitment heeft het recht de algemene voorwaarden tussentijds te wijzigen. Van een wijziging zal zij Opdrachtgever zo spoedig mogelijk Schriftelijk op de hoogte brengen.

### **Artikel 18. Slot bepalingen**

- 18.1. Op deze algemene voorwaarden en alle Overeenkomsten die worden aangegaan met Onwijs Recruitment is Nederlands recht van toepassing.
- 18.2. Alle geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen zullen, ter keuze van Onwijs Recruitment, in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement waar Onwijs Recruitment is

gevestigd, onverminderd het recht van Onwijs Recruitment om te kiezen voor de rechter die op basis van de wet bevoegd is.