

Algemene Voorwaarden Januari 2024

Leeswijzer

Dit document bevat de Algemene Voorwaarden welke van toepassing zijn op alle diensten, offertes, opdrachten, opdrachtbevestigingen en overeenkomsten van JobDesign B.V. De Algemene Voorwaarden beschrijven de dienstverlening van JobDesign, welke bestaat uit het bemiddelen van middelbaar en hoger opgeleid personeel binnen de vakgebieden Civiele Techniek, Bouwkunde, Vastgoed en Volkshuisvesting, Elektrotechniek, Werktuigbouwkunde, Maritiem, Off-shore en Industrie. JobDesign bemiddelt kandidaten voor vaste functies, waarbij deze (direct) in dienst kunnen worden genomen of waarbij kandidaten via een Backofficepartner tijdelijk door de Opdrachtgever worden ingehuurd, waaronder tevens begrepen het via (administratieve ondersteuning van) een Backofficepartner, danwel direct via JobDesign, faciliteren van opdrachtovereenkomsten met ZZP-ers.

Artikel 1 Definities

1. **JobDesign:** de besloten vennootschap 'JobDesign B.V.'.
2. **Backofficepartner:** de partij waarmee Opdrachtgever zelfstandig een overeenkomst aangaat, welke partner het juridisch werkgeverschap zal dragen en de personeels- en salarisadministratie en eventuele facturatie naar de Opdrachtgever zal verzorgen van de door de Opdrachtgever geselecteerde Kandidaat die onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever werkzaamheden zal verrichten voor de overeengekomen periode, alsmede tevens de facturatie namens JobDesign aan de Opdrachtgever.
3. **Kandidaat:** iedere natuurlijke persoon of ZZP-er die betrokken wordt in Werving & Selectie activiteiten van JobDesign ten behoeve van de Opdrachtgever.
4. **Opdracht:** de overeenkomst tussen de Opdrachtgever en JobDesign op grond waarvan JobDesign Werving & Selectie activiteiten verricht ten behoeve van de betreffende Opdrachtgever, danwel de overeenkomst tussen Opdrachtgever en JobDesign op grond waarvan een ZZP-er (middels tussenkomst van JobDesign) werkzaamheden bij Opdrachtgever verricht.
5. **Opdrachtbevestiging:** het door JobDesign aan de Opdrachtgever te versturen document waarin de Opdracht is vastgelegd. De Opdrachtbevestiging bevat in ieder geval de overeengekomen Werving & Selectie-fee(s) (of uurtarieven in geval van inzet van een ZZP-er), eventuele onkosten, de gemaakte afspraken, onder andere omtrent overname en facturering, de betalingswijze en een verwijzing naar deze Algemene Voorwaarden.
6. **Opdrachtgever:** iedere natuurlijke persoon, niet zijnde een consument, of rechtspersoon die met JobDesign een overeenkomst heeft gesloten waarop onderhavige Algemene Voorwaarden van toepassing zijn.
7. **Werving & Selectie:** het door JobDesign in Opdracht en voor rekening van een Opdrachtgever kandidaten werven en selecteren met als doel de indiensttreding van een Kandidaat bij de Opdrachtgever of een Backofficepartner, dan wel het aangaan van een opdrachtovereenkomst (al dan niet via een Backofficepartner of JobDesign) of een aanstelling als ambtenaar.
8. **Werving & Selectie-fee:** de door de Opdrachtgever aan JobDesign verschuldigde vergoeding in verband met de Opdracht.
9. **ZZP-er:** de 'zelfstandige zonder personeel' die door bemiddeling van JobDesign bij een Opdrachtgever van JobDesign een Opdracht vervult of prestatie levert. Een ZZP-er werkt (ongeacht de rechtsvorm) zelfstandig voor eigen rekening en risico en leent zich uit tegen een vooraf bepaald tarief.

Artikel 2 Toepasselijkheid

1. Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle door JobDesign gedane offertes, aanbiedingen, introducties, Opdracht(en) en overige overeenkomsten. De Algemene Voorwaarden zijn tevens van toepassing op toekomstige Opdracht(en) met inachtneming van het in lid 7 bepaalde van dit artikel.
2. De Algemene Voorwaarden worden tegelijkertijd met de aanbieding verstrekt aan de Opdrachtgever.
3. De Algemene Voorwaarden van de Opdrachtgever zijn slechts van toepassing indien en voor zover uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen dat deze voorwaarden met uitsluiting van (een deel van) de Algemene Voorwaarden van JobDesign op de overeenkomst tussen deze van toepassing zullen zijn.
4. Wijzigingen, aanvullingen en/of uitbreidingen van het in de overeenkomst vermelde, dan wel afwijking van deze Algemene Voorwaarden zijn slechts bindend indien en voor zover dat tussen de Opdrachtgever en JobDesign schriftelijk is overeengekomen.
5. Alle aanbiedingen of offertes, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend en gelden slechts als een uitnodiging aan de Opdrachtgever tot het verstrekken van een Opdracht. Voorts zijn alle aanbiedingen en offertes herroepelijk, ongeacht of deze een termijn voor aanvaarding inhouden.
6. Indien enige bepaling van deze Algemene Voorwaarden nietig is of vernietigd wordt, zullen de overige bepalingen van deze Algemene Voorwaarden volledig van kracht blijven. In dat geval treden de Opdrachtgever en JobDesign in overleg om in redelijkheid een nieuwe bepaling, waarbij zoveel mogelijk de inhoud, het doel en de strekking van de nietige c.q. vernietigde bepaling in acht worden genomen, overeen te komen.
7. De Opdrachtgever met wie eenmaal op basis van deze Algemene Voorwaarden werd gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met JobDesign gesloten overeenkomst of Opdracht in te stemmen.
8. Indien onduidelijkheid bestaat omtrent de uitleg van één of meerdere bepalingen van deze Algemene Voorwaarden, dan dient de uitleg plaats te vinden 'naar de geest' van deze bepalingen.

Artikel 3 Algemeen

1. JobDesign werft en selecteert kandidaten voor Opdrachtgevers, met als doel dat:
 - a. tussen deze Kandidaat en de Opdrachtgever een directe arbeidsovereenkomst, opdrachtovereenkomst of aanstelling als ambtenaar tot stand komt;
 - b. de Kandidaat tijdelijk (al dan niet op projectbasis) door de Opdrachtgever wordt ingehuurd via de Backofficepartner (of ingeval van een ZZP-er via JobDesign), daaronder begrepen situaties van detachering, uitzending of doorlening van ZZP-ers.
2. De Opdrachtgever kan JobDesign mondeling dan wel schriftelijk verzoeken Werving & Selectie activiteiten te verrichten. JobDesign kan ook het initiatief nemen tot het verrichten van Werving & Selectie werkzaamheden, waarna een Opdracht tussen Opdrachtgever en JobDesign tot stand komt. De Opdrachtgever is verplicht JobDesign een zo compleet mogelijk functieprofiel voor een gewenste Kandidaat te overleggen. JobDesign is niet aansprakelijk voor werkzaamheden of resultaten die het gevolg zijn van onjuiste door Opdrachtgever verstrekte informatie.

3. JobDesign selecteert één Kandidaat of meerdere kandidaten uit haar netwerk door deze Kandidaat of kandidaten mondeling aan de Opdrachtgever voor te stellen en/of de resumé('s) of C.V.('s) aan de Opdrachtgever ter beschikking te stellen. JobDesign schiet niet tekort jegens de Opdrachtgever en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien haar inspanningen om welke reden dan ook niet - of niet binnen de door de Opdrachtgever gewenste termijn - leiden tot de daadwerkelijke inzet van een Kandidaat.
4. Elke Opdracht tot Werving & Selectie zal door middel van een schriftelijke Opdrachtbevestiging en met verwijzing naar deze voorwaarden door JobDesign aan Opdrachtgever worden bevestigd.
5. Tenzij de Opdrachtgever binnen acht dagen na verzending van de Opdrachtbevestiging schriftelijk bezwaar ingediend heeft, wordt de Opdrachtbevestiging geacht de overeenkomst juist en volledig weer te geven.
6. Wijzigingen in of van een Opdrachtbevestiging zijn slechts bindend indien deze schriftelijk door JobDesign en Opdrachtgever zijn overeengekomen, of indien deze wijzigingen schriftelijk door JobDesign zijn bevestigd danwel JobDesign een begin heeft gemaakt met uitvoering van de wijzigingen.
7. JobDesign heeft een inspanningsverplichting om zo spoedig mogelijk, of in ieder geval binnen een schriftelijk overeengekomen termijn, naar beste kunnen en op basis van de door de Opdrachtgever verstrekte gegevens één of meer kandidaten te selecteren die zo veel mogelijk voldoen aan de eisen en verwachtingen van de Opdrachtgever.
8. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid, in het bijzonder naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd of welke grond dan ook, zullen niet-functierelevante eisen bij het verstrekken van de inlichtingen betreffende de op te dragen arbeid en/of te verrichten werkzaamheden en/of te leveren prestaties niet door de Opdrachtgever kunnen worden gesteld en evenmin door JobDesign worden meegewogen.
9. Voordrachten van kandidaten aan Opdrachtgever geschieden naar beste inzicht en overeenkomstig de normen van goed vakmanschap, onder voorbehoud dat de door de kandidaten of referenten verstrekte gegevens juist zijn. Referenties van kandidaten worden alleen na overleg met JobDesign en na uitdrukkelijke toestemming van de Kandidaat nagetrokken.
10. JobDesign biedt geen garantie(s) ten aanzien van de geschiktheid van de Kandidaat of enige arbeids(on)geschiktheid. JobDesign schiet niet tekort in haar verplichtingen en is niet gehouden tot vergoeding van enige schade indien (later) anders zou blijken.
11. Een Opdracht is voltooid op het moment dat de Opdrachtgever zelf, of middels een Backofficepartner, een arbeidsverhouding of opdrachtovereenkomst is aangegaan met een door JobDesign geïntroduceerde Kandidaat, dan wel dat met de door JobDesign geïntroduceerde Kandidaat een aanstelling als ambtenaar tot stand is gekomen. Indien de Opdrachtgever en de Kandidaat overeenstemming hebben bereikt over een arbeidsverhouding, opdrachtovereenkomst of aanstelling als ambtenaar, is de Opdrachtgever verplicht JobDesign hierover binnen vijf (5) werkdagen na aanvang daarvan te informeren.

Artikel 4 Backofficepartner

1. Een Backofficepartner zal in onderling overleg tussen JobDesign en de Opdrachtgever worden aangewezen, waarbij de uiteindelijke keuze te allen tijde bij de Opdrachtgever ligt. JobDesign heeft echter het recht om zelf een of meerdere Backofficepartners ten behoeve van de Opdrachtgever te selecteren en aan de Opdrachtgever voor te dragen, voor de in te zetten Kandidaat.
2. JobDesign behoudt het recht om tijdens de overeengekomen periode een andere Backofficepartner voor te dragen bij Opdrachtgever als de Backofficepartner in gebreke blijkt te zijn en de dienstverlening niet gegarandeerd kan worden volgens kwaliteitsmaatstaven van JobDesign. De uiteindelijke keuze is echter geheel en volledig aan de Opdrachtgever.

Artikel 5 Aansprakelijkheid

1. De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de beslissing om met een door JobDesign geselecteerde Kandidaat, al dan niet via een Backofficepartner, een arbeidsovereenkomst of opdrachtovereenkomst aan te gaan, dan wel een Kandidaat aan te stellen als ambtenaar. Daarnaast is de Opdrachtgever tevens zelf verantwoordelijk voor de inhoud van deze arbeids- of opdrachtovereenkomst, respectievelijk de aanstelling als ambtenaar, alsmede voor de beloning en overige arbeidsomstandigheden.
2. De Opdrachtgever erkent dat JobDesign geen werkgever is en vrijwaart JobDesign voor iedere aansprakelijkheid ter zake (zoals onder andere, maar niet beperkt tot): de Arbeidstijdenwet, de Wet Arbeid Vreemdelingen, de Arbeidsomstandighedenwet, fiscale wetgeving en werkgeversaansprakelijkheid, zowel door Opdrachtgever, de Kandidaat, als door derden. De werkzaamheden vinden te allen tijde plaats onder algehele verantwoordelijkheid, leiding en toezicht van de Opdrachtgever, tenzij de Kandidaat een ZZP-er is.
3. JobDesign is niet aansprakelijk indien de Kandidaat niet blijkt te voldoen aan de vereisten of verwachtingen van de Opdrachtgever, tenzij dit het aantoonbare gevolg is van handelen of nalaten van JobDesign in strijd met het bepaalde in artikel 3 lid 7.
4. De Opdrachtgever aanvaardt dat JobDesign op geen enkele wijze aansprakelijk is voor tekortkomingen van en/of schade, waaronder begrepen gevolgschade en immateriële schade, veroorzaakt door kandidaten of ZZP-ers die JobDesign heeft geselecteerd en met wie de Opdrachtgever rechtstreeks voor zich en/of middels een Backofficepartner en/of JobDesign, dan wel voor derden, (mede) als gevolg van de opdrachtn uitvoering door JobDesign, een arbeids- of opdrachtverhouding van welke aard dan ook is aangegaan. Opdrachtgever vrijwaart JobDesign hiertegen uitdrukkelijk. Indien JobDesign desalniettemin mocht worden aangesproken, geldt het bepaalde in dit artikel onverkort en heeft JobDesign voor het volledige door haar voldane bedrag, inclusief rente en kosten, recht van regres op Opdrachtgever.
5. JobDesign heeft de intentie om in iedere Opdracht te voorzien, maar JobDesign heeft ter zake daarvan uitsluitend een inspanningsverplichting. JobDesign is derhalve niet aansprakelijk voor door de Opdrachtgever geleden schade(n), in de ruimste zin des woords, indien niet, of niet tijdig (al dan niet binnen de in artikel 3 genoemde overeengekomen termijn), een geschikte Kandidaat voor Opdrachtgever kan worden gevonden en is in dat kader geen vergoeding aan de Opdrachtgever verschuldigd. Opdrachtgever vrijwaart JobDesign hier tegen uitdrukkelijk.
6. JobDesign schiet evenmin tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor door de Opdrachtgever geleden schade(n), in de ruimste zin des woords, indien een door JobDesign in het kader van een Opdracht aangeboden Kandidaat besluit geen arbeidsverhouding met de Opdrachtgever aan te gaan of besluit een met de Opdrachtgever aangegane arbeidsverhouding (voortijdig) te beëindigen, noch indien een Backofficepartner, om welke reden dan ook, een Kandidaat niet (meer), althans niet (meer) op de wijze en in de omvang als bij de Opdracht of nadien overeengekomen bij de Opdrachtgever kan inzetten. Opdrachtgever vrijwaart JobDesign uitdrukkelijk tegen deze schade. De Opdrachtgever blijft gehouden alle verplichtingen jegens JobDesign onverkort na te komen.
7. De aansprakelijkheid van JobDesign is in elk geval beperkt tot de directe schade als gevolg van -door de Opdrachtgever aan te tonen- opzet of bewuste roekeloosheid van JobDesign en/of van haar tot de directie of bedrijfsleiding behorende leidinggevende ondergeschikten bij de uitvoering van de overeengekomen verplichtingen. In alle gevallen waarin JobDesign aansprakelijk is, zal haar aansprakelijkheid per gebeurtenis waarbij een samenhangende reeks van gebeurtenissen als één gebeurtenis geldt, niet verder gaan dan hetgeen wordt betaald onder haar aansprakelijkheidsverzekering. Keert de verzekeraar om welke reden dan ook niet uit, dan is de aansprakelijkheid van JobDesign per gebeurtenis, waarbij een samenhangende reeks van gebeurtenissen als één gebeurtenis geldt, beperkt tot maximaal EUR 10.000,-.

8. Aansprakelijkheid van JobDesign voor immateriële schade, indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, als mede voor schade van derden, een en ander in de ruimste zin, is in alle gevallen uitgesloten.
9. Eventuele aanspraken van Opdrachtgever dienen zo spoedig mogelijk na het ontdekken van de schade doch uiterlijk binnen 6 (zes) maanden na afronding van de Opdracht bij JobDesign te worden ingediend. Na die periode komen alle aanspraken van de Opdrachtgever direct en volledig te vervallen.
10. De Opdrachtgever die enige verplichting uit deze Algemene Voorwaarden niet nakomt, is gehouden tot vergoeding aan JobDesign van alle daaruit voortvloeiende schade en kosten (inclusief de kosten van rechtsbijstand), zonder dat voorafgaande ingebrekestelling nodig is, en hij dient JobDesign zo nodig ter zake te vrijwaren. Dit laat onverlet, dat JobDesign eventuele andere vorderingen kan instellen, zoals het inroepen van ontbinding.

Artikel 6 Werving & Selectie-fee bij directe indiensttreding

1. Voor iedere voltooide Opdracht is Opdrachtgever een Werving & Selectie-fee verschuldigd aan JobDesign, ter grootte van het in de Opdrachtbevestiging vermelde bedrag, respectievelijk conform de in de Opdrachtbevestiging vermelde berekening.
2. Een Werving & Selectie-fee bij directe indiensttreding van een Kandidaat wordt berekend op basis van het toekomstig bruto jaarsalaris van de Kandidaat. Het bruto jaarsalaris is het jaarsalaris inclusief vakantiegeld en alle overige emolumenten, dat de Kandidaat van JobDesign bij indiensttreding bij de Opdrachtgever gaat verdienen en is ook in geval van deeltijdfuncties en/of dienstverbanden korter dan één jaar gebaseerd op een volledige werkweek en een volledig jaar. De Werving & Selectie-fee bedraagt (met een minimum van EUR 10.000,-) minimaal 22% van het bruto jaarsalaris te vermeerderen met de daarover verschuldigde BTW.
3. De Werving & Selectie-fee bij directe indiensttreding wordt gesplitst in twee gelijke termijnen. De eerste termijn wordt aan de Opdrachtgever gefactureerd op, dan wel kort na, de datum van de indiensttreding van de door JobDesign geselecteerde Kandidaat. De tweede termijn wordt gefactureerd, onverwijld nadat de overeengekomen proeftijd, welke maximaal twee kalendermaanden bedraagt, is verlopen en de Kandidaat de proeftijd succesvol heeft doorlopen. Als de Kandidaat wel in de proeftijd wordt ontslagen, dan blijft de eerste termijn verschuldigd.
4. De Opdrachtgever is behalve de Werving & Selectie-fee aan JobDesign verschuldigd alle kosten die JobDesign ten behoeve van de uitvoering van de Opdracht heeft gemaakt, voor zover dit uitdrukkelijk en schriftelijk tussen JobDesign en de Opdrachtgever is overeengekomen. Deze kosten voor de Werving & Selectie activiteiten zullen apart door JobDesign aan de Opdrachtgever in rekening worden gebracht en maken derhalve geen onderdeel uit van de Werving & Selectie-fee.
5. De Opdrachtgever is gehouden om direct nadat de arbeidsvoorwaarden door de Opdrachtgever met de Kandidaat zijn overeengekomen, doch uiterlijk binnen drie (3) werkdagen daarna, aan JobDesign de gegevens te verstrekken noodzakelijk voor de bepaling van het bruto jaarsalaris en de datum van indiensttreding. Indien de Opdrachtgever niet tijdig, onvoldoende of onjuiste gegevens heeft verstrekt om het bruto jaarsalaris en de datum waarop de Werving & Selectie-fee kan worden gefactureerd, te bepalen, is JobDesign gerechtigd de hoogte van het bruto jaarsalaris en de datum voor facturering te schatten en conform die schatting te factureren. JobDesign zal bij verzending van de factuur aangeven waarop de berekende Werving & Selectie-fee is gebaseerd.
6. Als een Opdracht niet met succes is vervuld, is de Opdrachtgever aan JobDesign de Werving & Selectie-fee desondanks verschuldigd indien een door JobDesign aan de Opdrachtgever, of daaraan gelieerde ondernemingen, voorgestelde Kandidaat binnen twaalf maanden na voorstellen alsnog in dienst treedt of anderszins al dan niet via derden of voor eigen rekening werkzaam is bij de Opdrachtgever, bij een rechtspersoon of vennootschap waarmee de Opdrachtgever in een groep verbonden is en/of bij aan de Opdrachtgever respectievelijk aan deze groepsmaatschappijen anderszins gelieerde ondernemingen. Lid 5 van dit artikel is in dat geval van overeenkomstige toepassing. Als een Opdracht niet met succes is vervuld, is Opdrachtgever te allen tijde wel de kosten voor de Werving & Selectie activiteiten verschuldigd als bedoeld in lid 4 van dit artikel.
7. Facturatie van de in dit artikel bedoelde Werving & Selectie-fee kan plaatsvinden via de Backofficepartner.

Artikel 7 Werving & Selectie-fee bij gebruik van een Backofficepartner

1. De door de Opdrachtgever aan JobDesign verschuldigde Werving & Selectie-fee bij gebruik van een Backofficepartner wordt berekend over de uren waarop JobDesign op grond van de Opdracht en/of overeengekomen voorwaarden aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de Kandidaat daadwerkelijk gewerkte uren. In de Opdrachtbevestiging maken JobDesign en de Opdrachtgever over het totale tarief nadere afspraken. Het totale tarief zal zijn opgebouwd uit het bruto uurloon van de Kandidaat, respectievelijk de vergoeding per uur in geval van een ZZP-er, vermeerderd met de kosten van de Backofficepartner en vermeerderd met de Werving & Selectie-fee (per uur) van JobDesign, alsmede eventuele reis- en/of onkostenvergoedingen. Over het tarief wordt BTW in rekening gebracht.
2. JobDesign is gerechtigd jaarlijks per 1 januari en per 1 juli het tarief aan te passen op basis van het CBS inflatiecijfer.
3. Indien zich voor JobDesign (kost)prijsverhogende omstandigheden voordoen, zoals ten gevolge van gewijzigde wet- en regelgeving, heeft JobDesign, in afwijking van artikel 7 lid 2 het recht de overeengekomen tarieven dienovereenkomstig te verhogen en aan Opdrachtgever in rekening te brengen.
4. Een eventueel verschuldigde transitievergoeding komt voor rekening van Opdrachtgever. Opdrachtgever vrijwaart JobDesign ter zake en stelt JobDesign op eerste verzoek schadeloos voor alle vorderingen die verband houden met een eventueel verschuldigde transitievergoeding.
5. Iedere aanpassing van het tarief wordt door JobDesign zo spoedig mogelijk aan de Opdrachtgever bekend gemaakt en schriftelijk aan de Opdrachtgever bevestigd.
6. Indien door enige oorzaak die toerekenbaar is aan de Opdrachtgever de beloning en/of het tarief te laag is/zijn vastgesteld, is JobDesign gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht de beloning en het tarief op het juiste niveau te brengen. JobDesign kan tevens hetgeen de Opdrachtgever daardoor te weinig heeft betaald en kosten die als gevolg hiervan door JobDesign zijn gemaakt, aan de Opdrachtgever in rekening brengen.
7. Artikel 6 lid 4 en lid 6 zijn in dit geval van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8 Inzet ZZP-er

1. Een ZZP-er wordt bij Opdrachtgever ingezet voor specifieke, vooraf vastgelegde (eind)doelen. Indien blijkt dat de ZZP-er, in afwijking van de vastgelegde (eind)doelen, danwel in afwijking van de gesloten overeenkomst van Opdracht andere werkzaamheden uitvoert, of de werkzaamheden op andere wijze uitvoert dan overeengekomen, dan zijn Opdrachtgever en de ZZP-er jegens JobDesign aansprakelijk voor fiscale consequenties danwel aansprakelijkheid uit enige andere hoofde, e.e.a. voor zover de wet dit toestaat.
2. Opdrachtgever vrijwaart JobDesign en stelt JobDesign op eerste verzoek volledig schadeloos voor alle uit de overeenkomst van Opdracht voortvloeiende vorderingen van de Belastingdienst en/of van enige andere autoriteit of bestuursorgaan indien de Belastingdienst en/of enige andere autoriteit of bestuursorgaan op grond van de inzet van de ZZP-er het bestaan van een dienstbetrekking in de zin van de wet tussen JobDesign en de ZZP-er aanneemt.

3. JobDesign heeft geen leiding en toezicht op, noch enige zeggenschap over de wijze waarop de ZZP-er de werkzaamheden verricht. Opdrachtgever vrijwaart JobDesign en stelt JobDesign op eerste verzoek volledig schadeloos voor alle vorderingen, verband houdende met enige aansprakelijkheid, waaronder mede begrepen werkgeversaansprakelijkheid (art. 7:658 BW).
4. Het is de ZZP-er, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming, niet toegestaan om gedurende de looptijd van een overeenkomst van Opdracht en gedurende een periode van twaalf maanden na afloop daarvan, zonder tussenkomst van JobDesign, direct of indirect (al dan niet via derden) werkzaamheden te verrichten voor de Opdrachtgever. Bij overtreding van deze bepaling door de ZZP-er verbeurt de ZZP-er ten behoeve van JobDesign een direct opeisbare boete van € 2.500,- en een boete van € 500,- voor elke dag (of gedeelte daarvan) dat de overtreding voortduurt.
5. Aansprakelijkheid van JobDesign jegens de ZZP-er is in elk geval beperkt tot de directe schade als gevolg van -door de ZZP-er aan te tonen- opzet of bewuste roekeloosheid van JobDesign en/of van haar tot de directie of bedrijfsleiding behorende leidinggevende ondergeschikten bij de uitvoering van de overeengekomen verplichtingen. In alle gevallen waarin JobDesign aansprakelijk is, zal haar aansprakelijkheid per gebeurtenis waarbij een samenhangende reeks van gebeurtenissen als één gebeurtenis geldt, niet verder gaan dan hetgeen wordt betaald onder haar aansprakelijkheidsverzekering. Keert de verzekeraar om welke reden dan ook niet uit, dan is de aansprakelijkheid van JobDesign per gebeurtenis, waarbij een samenhangende reeks van gebeurtenissen als één gebeurtenis geldt, beperkt tot maximaal het bedrag van het in rekening gebrachte uurloon van de ingezette ZZP-er. Indien sprake is van een Opdracht met een looptijd van meer dan 1 jaar, dan kan het maximumbedrag nooit meer bedragen dan het in rekening gebrachte uurloon gedurende 1 kalenderjaar.

Artikel 9 Intrekking of wijziging Opdracht

1. Indien de Opdrachtgever een Opdracht intrekt of beëindigt, voordat een in het kader van de Opdracht reeds aangeboden Kandidaat is geaccepteerd of voordat de overeengekomen termijn (als bedoeld in artikel 3 lid 7) is verstreken, is JobDesign gerechtigd de Opdrachtgever een vast bedrag van € 2.500,- in rekening te brengen, alsmede de door JobDesign gemaakte wervingskosten, als bedoeld in artikel 6 lid 4.
2. Indien de Opdrachtgever elementen uit een Opdracht zodanig wijzigt dat er naar het oordeel van JobDesign sprake is van een nieuwe Opdracht, voordat een in het kader van de Opdracht reeds aangeboden Kandidaat is geaccepteerd of voordat de overeengekomen termijn (als bedoeld in artikel 3 lid 7) is verstreken, is JobDesign gerechtigd de Opdrachtgever een vast bedrag van € 1.250,- in rekening te brengen, alsmede de door JobDesign gemaakte wervingskosten, als bedoeld in artikel 6 lid 4.

Artikel 10 Ontbinding en opschorting door JobDesign

1. JobDesign heeft het recht om de nakoming uit hoofde van alle tussen de Opdrachtgever en JobDesign bestaande Opdracht(en) op te schorten, dan wel deze Opdracht(en) zonder enige ingebrekestelling en zonder zelf tot enige schadevergoeding gehouden te zijn, geheel of gedeeltelijk te ontbinden, indien:
 - a. de Opdrachtgever in gebreke is met het (tijdig) nakomen van enige verplichting met betrekking tot de Opdracht; of
 - b. aannemelijk wordt dat de Opdrachtgever niet, niet volledig en/of niet tijdig aan zijn verplichtingen jegens JobDesign zal (kunnen) voldoen; of
 - c. de onderneming van de Opdrachtgever geliquideerd of ontbonden wordt;
 - d. de Opdrachtgever zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard of surseance van betaling heeft aangevraagd dan wel een aanvraag tot toepassing van de WSNP heeft ingediend;
 - e. de Opdrachtgever het vrije beheer of de vrije beschikking over zijn goederen of een deel daarvan verliest, met name wanneer zijn goederen geheel of gedeeltelijk door derden mochten worden in beslag genomen, hieronder niet begrepen conservatoir beslag, indien en voor zover het beslag niet binnen drie maanden is opgeheven.
2. De verplichting tot betaling van enige vergoeding aan JobDesign eindigt niet indien en zodra de arbeids-, Opdracht- of inhuurovereenkomst (daaronder begrepen detachering), of welke andere overeenkomst ook, tussen een Backofficepartner en een Kandidaat is geëindigd en deze overeenkomst niet aansluitend wordt voortgezet ten behoeve van dezelfde Opdrachtgever. JobDesign schiet in dit geval niet toerekenbaar tekort jegens de Opdrachtgever en is evenmin aansprakelijk voor eventuele schade die de Opdrachtgever hierdoor lijdt.
3. Het eindigen van een Opdracht of de tussentijdse beëindiging van een overeenkomst tussen de Opdrachtgever (al dan niet via een - Backofficepartner) en een Kandidaat, laat alle verplichtingen van de Opdrachtgever jegens JobDesign m.b.t. door JobDesign bij Opdrachtgever geïntroduceerde kandidaten onverlet.
4. In geval van ontbinding zullen alle tot dat moment gemaakte kosten, integraal aan Opdrachtgever in rekening worden gebracht. In geval van ontbinding, om welke reden ook, blijven alle reeds door JobDesign aan de Opdrachtgever gefactureerde bedragen onverminderd door de Opdrachtgever aan JobDesign verschuldigd en worden alle verplichtingen van de Opdrachtgever jegens JobDesign direct en in hun geheel opeisbaar, zonder dat voorafgaande ingebrekestelling noodzakelijk is

Artikel 11 Verboden voor opdrachtgevers

1. Het is Opdrachtgever niet toegestaan om door JobDesign voorgedragen Kandidaten voor de duur van de Opdracht en een aansluitende periode van twaalf maanden daarna zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van JobDesign of anders dan in het kader van een schriftelijke overeenkomst met JobDesign in dienst te nemen, al dan niet via derden, of anderszins voor Opdrachtgever of voor derden namens Opdrachtgever werkzaam te laten zijn, waaronder mede begrepen als opdrachtnemer.
2. Het in lid 1 bedoelde verbod is van overeenkomstige toepassing op door JobDesign voorgedragen kandidaten, ongeacht of deze wel of niet in eerste instantie door de Opdrachtgever zijn afgewezen, voor een periode van twaalf maanden vanaf het moment dat de desbetreffende kandida(a)t(en) door JobDesign aan Opdrachtgever zijn voorgedragen.
3. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van JobDesign is het de Opdrachtgever of een daaraan gelieerde organisatie niet toegestaan om een door JobDesign voorgedragen Kandidaat, welke middels een Backofficepartner voor de Opdrachtgever werkzaam is, over te nemen (d.w.z. buiten JobDesign en de overeengekomen Backofficepartner om) in dienst te nemen of op een daarmee vergelijkbare wijze, al of niet via derden, werkzaamheden te laten verrichten, vóórdat die Kandidaat in het kader van die Opdracht (al dan niet via een Backofficepartner) tenminste vijftienhonderd (1500) uren bij de Opdrachtgever heeft gewerkt en de over die uren aan JobDesign verschuldigde vergoedingen, inclusief Werving & Selectie-fee(s), eventueel verschuldigde rente, buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten ('Totaalverschuldigde'), volledig zijn betaald. Na de overeengekomen periode en volledige betaling van het Totaalverschuldigde, is Opdrachtgever voor de overname geen vergoeding meer aan JobDesign verschuldigd.
4. De Opdrachtgever die desondanks overgaat tot de in lid 3 bedoelde overname binnen de in lid 3 bedoelde periode, is aan JobDesign een schadevergoeding verschuldigd ter grootte van de uitkomst van de volgende som: 50% van het laatst geldende uurtarief (inclusief BTW), vermenigvuldigd met het verschil tussen de overeengekomen overnametermijn als bedoeld in lid 3 minus het aantal door de Kandidaat bij de Opdrachtgever reeds gewerkte uren, tenzij JobDesign en de Opdrachtgever schriftelijk anders zijn overeengekomen.

5. Het is Opdrachtgever niet toegestaan een ZZP-er voor de duur van de Opdracht en een aansluitende periode van twaalf maanden daarna zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van JobDesign of anders dan in het kader van een schriftelijke overeenkomst met JobDesign in te zetten, in dienst te nemen, al dan niet via derden, of anderszins voor Opdrachtgever of voor derden namens Opdrachtgever werkzaam te laten zijn, ongeacht in welke hoedanigheid, hetzij als opdrachtnemer, hetzij als werknemer, hetzij anderszins.
6. Bij overtreding van het bepaalde in lid 1 en/of lid 2 en/of lid 5 is de Opdrachtgever aan JobDesign een direct opeisbare boete verschuldigd van EUR 25.000,- per overtreding, onverminderd het recht van JobDesign van de Opdrachtgever volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 12 Geheimhouding

1. JobDesign en de Opdrachtgever zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hen ter kennis is gekomen ingevolge de Opdracht, verstrekken aan derden, tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de Opdracht naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
2. Het is de Opdrachtgever in het bijzonder niet toegestaan gegevens van een door JobDesign voorgestelde Kandidaat zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van JobDesign aan derden bekend te maken. Bij overtreding van het bepaalde in dit artikel is de Opdrachtgever aan JobDesign een direct opeisbare boete verschuldigd van EUR 25.000,- per overtreding, onverminderd het recht van JobDesign om van de Opdrachtgever volledige schadevergoeding te vorderen.
3. Het staat de Opdrachtgever vrij om kandidaten, zelf of via een Backofficepartner, rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De Opdrachtgever informeert JobDesign over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van de ter zake opgemaakte verklaring/overeenkomst aan JobDesign. JobDesign is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van schending van die geheimhoudingsplicht door de Kandidaat.

Artikel 13 Intellectueel eigendom

1. Het staat de Opdrachtgever vrij om rechtstreeks een overeenkomst met kandidaten aan te gaan of hen een verklaring ter ondertekening voor te leggen om te bewerkstelligen c.q. te bevorderen, dat alle rechten van intellectuele eigendom op de resultaten van de uitgevoerde werkzaamheden of geleverde prestaties toekomen of worden overgedragen aan de Opdrachtgever.
2. JobDesign is jegens de Opdrachtgever en derden niet aansprakelijk voor een boete of dwangsom, die kandidaten verbeuren wegens het in strijd handelen met enig intellectueel eigendomsrecht. Mocht JobDesign desalniettemin door een derde worden aangesproken, dan heeft JobDesign voor het volledige door haar voldane bedrag, inclusief rente en kosten, recht van regres op Opdrachtgever. Evenmin is JobDesign aansprakelijk voor eventuele schade van de Opdrachtgever als gevolg van het feit dat kandidaten zich beroepen op enig recht van intellectuele eigendom.

Artikel 14 Garantieregeling

1. Alleen indien een Kandidaat direct in dienst treedt bij een Opdrachtgever en voor het verstrijken van de proeftijd, welke maximaal twee kalendermaanden bedraagt, niet meer bij Opdrachtgever in dienst is, zal JobDesign eenmalig, mits de Opdrachtgever aan al zijn betalingsverplichtingen jegens JobDesign heeft voldaan, een nieuwe Kandidaat trachten te werven en selecteren voor dezelfde functie. In alle overige gevallen, waaronder begrepen de situatie dat een Kandidaat via een Backofficepartner voor Opdrachtgever werkzaam zal zijn, is deze garantieregeling niet van toepassing.
2. Indien de Opdrachtgever van deze regeling gebruik wenst te maken, dient hij binnen veertien dagen na beëindiging van het dienstverband met de eerste Kandidaat JobDesign schriftelijk van die wens in kennis te stellen ("het invoeren van de Garantieregeling"), bij gebreke waarvan Opdrachtgever op het bepaalde in dit artikel geen beroep meer kan doen.
3. Indien JobDesign binnen drie maanden na het invoeren van de Garantieregeling geen nieuwe Kandidaat heeft kunnen werven die in dienst treedt, is Opdrachtgever het tweede deel van het Werving & Selectie-fee niet verschuldigd.
4. Bij ontslag van of door de tweede Kandidaat kan niet nogmaals gebruik worden gemaakt van het invoeren van de Garantieregeling.

Artikel 15 Betaling en facturatie

1. In geval van Werving & Selectie activiteiten van JobDesign zoals beschreven in artikel 3 lid 1 sub A is de Opdrachtgever, tenzij schriftelijk anders overeengekomen, gehouden om de facturen van JobDesign als bedoeld in artikel 6 te voldoen binnen 14 dagen na factuurdatum, één en ander zonder korting, opschorting, verrekening en/of eigen beslag, tenzij dit een dwingendrechtelijke bevoegdheid betreft.
2. In geval van Werving & Selectie activiteiten van JobDesign voor tijdelijke inhuur op project-basis (detachering of uitzending) zoals beschreven in artikel 3 lid 1 sub B, komt de Kandidaat in dienst van, respectievelijk wordt de Kandidaat ingehuurd door, een Backofficepartner. JobDesign en de Opdrachtgever bepalen samen het uurtarief voor de inzet van de geselecteerde Kandidaat en de duur van de inzet. De Opdrachtgever sluit een contract af met de Backofficepartner conform de algemene voorwaarden van de betreffende Backofficepartner. Hierin wordt ook de betalingstermijn overeengekomen. Verloning van de Kandidaat, betaling van het onder artikel 7 genoemde tarief aan JobDesign en de facturatie aan de Opdrachtgever namens JobDesign worden verzorgd door de Backofficepartner. Van het bepaalde in dit lid kan slechts in onderling overleg schriftelijk tussen JobDesign en de Opdrachtgever anders worden overeengekomen.
3. Indien de Opdrachtgever in gebreke blijft met de tijdige of volledige betaling van een factuur, dan is de Opdrachtgever van rechtswege in verzuim. De Opdrachtgever is alsdan aan JobDesign een rente verschuldigd van 2% per maand, tenzij de wettelijke handelsrente hoger is, in welk geval de wettelijke handelsrente verschuldigd is. De rente over het opeisbare bedrag zal worden berekend vanaf het moment dat de Opdrachtgever in verzuim is tot het moment van voldoening van het volledig verschuldigde bedrag.
4. Alle kosten vallende op een eventuele gerechtelijke of buitengerechtelijke invordering, zijn voor rekening van de Opdrachtgever. De buitengerechtelijke kosten worden op basis van de Wet Normering Buitengerechtelijke Incassokosten en het Besluit Vergoeding voor Buitengerechtelijke Incassokosten berekend. De Opdrachtgever is over de verschuldigde incassokosten eveneens de rente als bedoeld in lid 3 verschuldigd.
5. Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de Opdrachtgever daartoe, naar het oordeel van JobDesign aanleiding geeft, is de Opdrachtgever verplicht op schriftelijk verzoek van JobDesign een voorschot te verstrekken en/of afdoende zekerheid te stellen middels een bankgarantie of anderszins, voor zijn verplichtingen jegens JobDesign. De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot dient in verhouding te staan tot de omvang van de desbetreffende verplichtingen van de Opdrachtgever.
6. JobDesign heeft het recht de door Opdrachtgever gedane betalingen te laten strekken in de eerste plaats in mindering van de kosten, vervolgens in mindering van de opengevallen rente en tenslotte in mindering van de hoofdsom en de lopende rente.
7. Bezwaren tegen de juistheid van een factuur dienen uiterlijk binnen acht (8) dagen na factuurdatum schriftelijk te zijn ingediend, bij gebreke waarvan Opdrachtgever wordt geacht met de gehele factuur te hebben ingestemd. Na deze termijn zullen klachten niet meer in behandeling worden genomen.
8. Bezwaren tegen de juistheid van een factuur schorten de betalingsverplichtingen van Opdrachtgever niet op.

Artikel 16 Overmacht

1. JobDesign is niet gehouden tot het nakomen van enige verplichting jegens de Opdrachtgever indien JobDesign daartoe gehinderd wordt als gevolg van een omstandigheid die niet is te wijten aan haar schuld, en noch krachtens de wet, een rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor haar rekening komt ("Overmacht").
2. Onder Overmacht wordt in deze Algemene Voorwaarden verstaan, naast hetgeen daaromtrent in de wet en jurisprudentie wordt begrepen, alle oorzaken, voorzien of niet-voorzien, waardoor JobDesign niet in staat is haar verplichtingen (nog langer) na te komen danwel waardoor nakoming voor JobDesign kostbaarder wordt gemaakt, werkstakingen in het bedrijf van JobDesign of van derden daaronder begrepen. JobDesign heeft ook het recht zich op Overmacht te beroepen indien de omstandigheid die (verdere) nakoming van de Opdracht verhindert, intreedt nadat JobDesign haar verplichtingen had moeten nakomen.
3. JobDesign kan gedurende de periode dat de Overmacht voortduurt de verplichtingen uit de Opdracht opschorten, zonder dat zij verplicht is enige schade bij Opdrachtgever te vergoeden. Indien deze periode langer duurt dan drie (3) maanden, dan is ieder der partijen gerechtigd de Opdracht te ontbinden, zonder verplichting tot vergoeding van schade aan de andere partij.
4. Voor zoveel JobDesign ten tijde van het intreden van Overmacht haar verplichtingen uit de Opdracht inmiddels gedeeltelijk is nagekomen of deze zal kunnen nakomen, is JobDesign gerechtigd om het reeds nagekomen, respectievelijk na te komen, gedeelte separaat te factureren. De Opdrachtgever is gehouden deze factuur te voldoen als ware er sprake van een afzonderlijke overeenkomst.

Artikel 17 Toepasselijk recht en bevoegde rechter

1. Op alle overeenkomsten, waarop deze voorwaarden geheel of gedeeltelijk van toepassing zijn, is uitsluitend het Nederlands recht van toepassing.
2. Eventuele geschillen waarvoor een minnelijke oplossing niet mogelijk blijkt, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te Rotterdam, tenzij dwingendrechtelijk anders voorgescreven.

Artikel 18 Toepasselijkheid Algemene Voorwaarden

1. Deze voorwaarden zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Rotterdam.
2. Van toepassing is steeds de laatst gedeponeerde versie. JobDesign is te allen tijde gerechtigd de voorwaarden te wijzigen. De Nederlandse tekst van deze algemene voorwaarden is steeds beslissend voor de uitleg daarvan en prevaleert boven alle vertalingen.

JobDesign B.V. Januari 2024