



ALGEMENE VOORWAARDEN HR DIRECT B.V.

Artikel 1: Wanneer gelden deze algemene voorwaarden?

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, overeenkomsten en alle daaruit volgende handelingen tussen HR Direct B.V., hierna: HR Direct en u, de klant. Deze voorwaarden zijn ook van toepassing als HR Direct producten/diensten van derden koopt/afneemt en deze aan u levert.
2. Uw voorwaarden gelden uitdrukkelijk niet.
3. Wanneer een bepaling in deze algemene voorwaarden nietig is of vernietigd wordt, dan blijven de overige bepalingen wel geldig. U moet instemmen met nieuwe bepalingen. Deze zullen zoveel mogelijk met de oude nietige of vernietigde bepalingen overeenkomen.
4. De bepalingen uit de overeenkomst gaan voor als deze strijdig zijn met de bepalingen uit deze algemene voorwaarden.

Artikel 2: Wanneer is er sprake van een overeenkomst?

1. Alle aanbiedingen van HR Direct zijn vrijblijvend en gelden 30 dagen, tenzij in de offerte iets anders staat. De aanbieding is gebaseerd op de door u verstrekte informatie. Als blijkt dat deze informatie onjuist is, mag HR Direct de aanbieding aanpassen en komen de kosten voor uw rekening.
2. Wanneer u akkoord gaat met een aanbieding, ontvangt u van HR Direct een schriftelijke opdrachtbevestiging. De overeenkomst komt tot stand na de schriftelijke bevestiging of doordat feitelijk wordt begonnen met de werkzaamheden door HR Direct.
3. Als een wijziging van de overeenkomst leidt tot hogere kosten, mag HR Direct dit doorberekenen aan u.
4. U kunt geen rechten ontlenen aan eerdere door HR Direct gedane aanbiedingen of reclamemateriaal.

Artikel 3: Wat kunt u verwachten?

1. HR Direct zal haar werkzaamheden naar haar beste kennis, ervaring en wetenschap, zorgvuldig uitvoeren. HR Direct zal uw belangen naar beste

- kunnen behartigen. HR Direct heeft een inspanningsverplichting.
2. HR Direct zal u op de hoogte houden van de uitvoering van de dienstverlening. Wanneer u hierom vraagt, zal alle informatie over de voortgang aan u worden verstrekt. HR Direct hecht grote waarde aan transparantie.
3. Als dit nodig is om de overeenkomst goed uit te kunnen voeren, mag HR Direct bepaalde werkzaamheden door derden laten uitvoeren. HR Direct kan door u niet worden aangesproken voor fouten gemaakt door deze derden. Ook kunnen derden HR Direct niet aanspreken als er schade zou zijn geleden.
4. Als er een tijdschema is opgenomen in de overeenkomst dan zal HR Direct ervoor zorgen dat dit tijdschema zoveel mogelijk wordt nageleefd. Het gaat echter niet om fatale termijnen. Bij overschrijding van het tijdschema moet u HR Direct schriftelijk een redelijke termijn van ten minste 14 dagen geven om alsnog na te komen.
5. Wanneer u structurele werkzaamheden afneemt van HR Direct en de HR Direct medewerker langer dan twee weken ziek is, zal HR Direct voor een

vervangend medewerker zorgdragen.

Artikel 4: Wat kost het?

1. HR Direct spreekt met u een vooraf afgesproken bedrag per uur af voor structurele werkzaamheden of een vast bedrag voor een project. Dit bedrag is exclusief btw.
2. HR Direct mag het vaste bedrag voor het uurtarief jaarlijks op 1 januari veranderen. De nieuwe prijs geldt direct vanaf 1 januari.
3. U aanvaardt dat de hoogte van de kosten van de overeenkomst kunnen worden beïnvloed wanneer partijen besluiten tot wijziging van aanpak, werkwijze en/of omvang ongeacht welke partij hiervoor de aanleiding heeft gegeven. Kosten voor extra werkzaamheden zullen mondeling worden besproken en apart aan u in rekening gebracht.

Artikel 5: Hoe gaat betaling in z'n werk?

1. Als we niets anders hebben afgesproken, moeten de facturen en declaraties van HR Direct binnen 14 dagen na de factuurdatum worden betaald. Er mag niet worden opgeschort of verrekend.
2. Als u niet op tijd betaalt, bent u in 'verzuim' en moet u naast het bedrag op de factuur, de wettelijke handelsrente betalen. Daarnaast komen alle kosten die HR Direct moet maken om de factuur betaald te krijgen, voor uw rekening. Deze kosten zijn in ieder geval minimaal 15%

van het factuurbedrag (inclusief btw) en in ieder geval € 250,00 exclusief btw.

3. Alle bestuurders van de opdrachtgever zijn hoofdelijk verbonden en aansprakelijk voor betaling van de facturen.
4. Als er sprake is van liquidatie, faillissement, beslag of surseance van betaling van de opdrachtgever, kan HR Direct haar vordering meteen opeisen.
5. HR Direct mag de betalingen die u doet eerst als betaling van de kosten om de factuur betaald te krijgen zien, daarna als betaling van de rente en ten slotte pas als betaling van het bedrag op de factuur zelf.

Artikel 6: Wanneer en hoe eindigt de overeenkomst?

1. Wanneer er sprake is van structurele werkzaamheden wordt de overeenkomst aangegaan voor de duur zoals opgenomen in de overeenkomst.
2. Beide partijen hebben de mogelijkheid om de overeenkomst schriftelijk op te zeggen. Dit kan alleen tegen het einde van de contractperiode of, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, met een opzegtermijn van één maand.
3. Als u de overeenkomst opzegt, moet u de kosten vergoeden die hierdoor door HR Direct gemaakt moeten worden.

4. Wanneer sprake is van een project, en u de overeenkomst annuleert, moet u de kosten vergoeden die hierdoor door HR Direct gemaakt moeten worden en de kosten die HR Direct al heeft gemaakt (waaronder winstderving) met een minimum zoals opgenomen in onderstaande staffel
 - a. bij annulering tot 8 dagen voor de aanvang van de werkzaamheden: 25% van de offerte;
 - b. bij annulering langer dan 1 dag korter dan 8 dagen voor de aanvang van de werkzaamheden: 50% van de offerte;
 - c. bij annulering 1 dag of korter voor de aanvang van de werkzaamheden: 100% van de offerte.
5. HR Direct mag de uitvoering van de overeenkomst direct, zonder dit vooraf aan u te laten weten, opschorten of geheel of gedeeltelijk ontbinden, wanneer:
 - a. u uw verplichtingen uit de overeenkomst niet (tijdig) nakomt en/of weigert betalingszekerheid te stellen;
 - b. er sprake is van faillissement, (voorlopige) surseance van betaling, onder curatele stelling, schuldsanering of stillegging, liquidatie of gehele of gedeeltelijke overdracht van uw bedrijf of overlijden.

HR Direct hoeft dan geen schadevergoeding te betalen aan u en heeft daarnaast het recht om zelf schadevergoeding en/of

betaling te vorderen. Als een van deze omstandigheden zich voordoet, verkeert u direct in verzuim.

Artikel 7: Aansprakelijkheid

1. Als HR Direct van u te laat gegevens krijgt of de gegevens onjuist of onvolledig zijn, dan is HR Direct niet aansprakelijk voor de schade.
2. Als door HR Direct een analyse/advies op basis van uw gegevens is gemaakt, dan bent u verplicht om de inhoud hiervan goed tot u te nemen. Als er sprake is van een onjuistheid van of tekortkoming in de analyse, die door u had kunnen worden opgemerkt, dan moet u HR Direct hiervan binnen twee maanden na ontvangst van de analyse, op de hoogte stellen.
3. HR Direct is voor niet meer aansprakelijk dan het bedrag dat de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeraar van HR Direct wil uitkeren.
4. Als de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering niet uitkeert, zal HR Direct voor niet meer aansprakelijk zijn dan het bedrag van het project of de in het betreffende jaar in rekening gebrachte kosten voor de structurele werkzaamheden.

Artikel 8: Geheimhouding

1. HR Direct en u zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die voor het uitvoeren van de

overeenkomst is gekregen. Informatie is vertrouwelijk als dit is aangegeven door HR Direct of door u, of als dit uit de aard van de informatie blijkt.

2. Als HR Direct op grond van de wet of een vonnis de vertrouwelijke informatie toch moet vrijgeven, dan hoeft HR Direct geen schadevergoeding te betalen en kunt u de overeenkomst niet op grond hiervan ontbinden of schade vorderen van HR Direct.

Artikel 9:

Persoonsgegevens

1. HR Direct en u zijn verplicht om alle vertrouwelijke informatie, die over de onderneming van de andere partij wordt ontvangen, geheim te houden. Dit geldt tevens voor ingeschakelde derden.
2. Wanneer HR Direct als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming optreedt, is zij verantwoordelijk voor de bescherming van persoonsgegevens waarvan het gebruik noodzakelijk is voor het correct opstellen en uitvoeren van de overeenkomst.
3. Wanneer HR Direct persoonsgegevens verwerkt geschiedt dit met de uiterste behoorlijkheid en zorgvuldigheid overeenkomstig de AVG.
4. HR Direct gebruikt de persoonsgegevens slechts voor zover dit nodig is om u van dienst te kunnen zijn.

De persoonsgegevens zullen niet langer bewaard worden dan wettelijk is toegestaan of noodzakelijk is voor het uitvoeren van de overeenkomst. Dit houdt in dat de gegevens minimaal tien jaar worden bewaard.

5. Wanneer de betrokkene een beroep wil doen op één van de rechten die zij op basis van de AVG heeft, dan kan dit verzoek schriftelijk worden ingediend via info@hrdirect.nl. HR Direct zal dit verzoek binnen de wettelijke termijnen in behandeling nemen.
6. HR Direct treft technische en organisatorische maatregelen om een passend beveiligingsniveau met betrekking tot persoonsgegevens te waarborgen, rekening houdend met de stand van de techniek en de aard van de verwerking.

Artikel 10: Intellectuele eigendom en auteursrechten

1. Alle stukken die HR Direct op de website heeft gezet of aan u heeft toegestuurd, zijn alleen maar voor u bestemd. U moet aan HR Direct toestemming vragen om ze te kopiëren, openbaar te maken of aan derden te geven.
2. Als misbruik wordt gemaakt van de stukken die HR Direct heeft gegeven, dan mag HR Direct de overeenkomst per direct beëindigen. Ze hoeft dan niet een deel van de al betaalde kosten terug te betalen.

3. Als het niet om vertrouwelijke informatie gaat, mag HR Direct kennis die ze van u heeft gekregen door uitvoering van de werkzaamheden, gebruiken, ook voor anderen.

Artikel 11: Concurrentie

1. Het is u niet toegestaan om tijdens de looptijd van de overeenkomst en binnen een jaar na beëindiging van de overeenkomst, medewerkers van HR Direct in dienst te nemen of op welke wijze dan ook voor u te laten werken.

2. Handelt u in strijd met deze afspraken? Dan bent u een boete van 3 bruto jaarsalarissen verschuldigd aan HR Direct.

Artikel 12: Wanneer is er sprake van overmacht en welke gevolgen heeft dit?

1. Overmacht houdt in dat er sprake is van omstandigheden waardoor HR Direct niet, niet tijdig of niet naar behoren haar dienstverlening kan nakomen, zonder dat dat de schuld van HR Direct is. Als er sprake is van overmacht, is er geen toerekenbare tekortkoming van HR Direct.

2. Overmacht is bijvoorbeeld: brand, diefstal, molest, oproer, werkstaking, bedrijfsbezetting, bedrijfsstoring, oorlog, noodweer, situaties van feitelijke onbereikbaarheid van het werk, wijziging in de regelgeving en tekortkoming in de nakoming door een leverancier van HR Direct.

3. Wanneer er sprake is van overmacht mag HR Direct de uitvoering van de overeenkomst opschorten of de overeenkomst (gedeeltelijk) ontbinden zonder dat zij hiervoor schadevergoeding aan u hoeft te betalen.

4. Duurt de overmacht langer dan 60 aaneengesloten dagen, dan mag u de overeenkomst schriftelijk ontbinden. HR Direct is aan u geen schadevergoeding verschuldigd.

Artikel 13: Wat als u een klacht heeft over HR Direct?

1. Voordat een klacht bij de rechter mag worden neergelegd, moet de klacht eerst bij HR Direct worden neergelegd zodat we er samen met u uit kunnen komen. We zullen met u bespreken hoe we de klacht afhandelen.

2. De klacht moet binnen drie maanden nadat u deze heeft ontdekt, aan HR Direct worden voorgelegd. Als u dit niet doet, vervalt iedere aanspraak op eventuele schadevergoeding.

3. HR Direct zal binnen vier weken nadat ze uw klacht heeft ontvangen een schriftelijke reactie aan u toesturen.

4. Het melden van een klacht schort uw betalingsverplichting niet op.

5. Als uw klacht binnen vier weken niet, of niet naar tevredenheid, is opgelost door HR Direct, dan kunt u

de klacht voorleggen aan de rechter van de rechtbank Oost-Brabant, zittingslocatie 's-Hertogenbosch. Alle geschillen moeten aan deze rechter worden voorgelegd.

6. Als u niet binnen twaalf maanden nadat HR Direct een reactie heeft gegeven op uw klacht, een klacht heeft ingediend bij de rechtbank Oost-Brabant, vervalt iedere aanspraak op een eventuele schadevergoeding.

Artikel 14: Welk recht is van toepassing?

Op alle overeenkomsten is het Nederlandse recht van toepassing