

## Algemene voorwaarden WiWo HR Advies

Algemene Voorwaarden WiWo HR Advies, gevestigd aan Pastoorspaadje 3, 5066 ES, te Moergestel, ingeschreven bij de KvK onder nummer 69387079.

### Artikel 1 Definities

In deze Algemene Voorwaarden worden de hiernavolgende termen in de navolgende betekenis gebruikt, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven.

<i>Algemene Voorwaarden:</i>	De algemene voorwaarden als hierna vermeld.
<i>WiWo HR Advies:</i>	WiWo HR Advies, ingeschreven bij de KvK onder nummer 69387079.
<i>Dienst:</i>	Alle werkzaamheden, in welke vorm dan ook, die WiWo HR Advies voor of ten behoeve van de Opdrachtgever heeft verricht.
<i>Honorarium:</i>	De financiële vergoeding die voor uitvoering van de opdracht met de opdrachtgever is overeengekomen.
<i>Opdracht:</i>	De overeenkomst van opdracht tot dienstverlening.
<i>Opdrachtgever:</i>	Degene die de gelding van deze algemene voorwaarden heeft aanvaard en opdracht heeft gegeven tot het verrichten van de dienst.
<i>Overeenkomst:</i>	Elke overeenkomst gesloten tussen WiWo HR Advies en de opdrachtgever.

### Artikel 2 Werkingsfeer

Deze Algemene Voorwaarden gelden voor iedere offerte en Overeenkomst gesloten tussen WiWo HR Advies en de Opdrachtgever, tenzij van deze Algemene Voorwaarden door partijen uitdrukkelijk en schriftelijk is afgeweken.

Deze Algemene Voorwaarden zijn eveneens van toepassing op overeenkomsten met WiWo HR Advies, voor de uitvoering waarbij derden dienen te worden betrokken.

De toepasselijkheid van eventuele inkoop- of andere Algemene Voorwaarden van de Opdrachtgever wordt uitdrukkelijk van de hand gewezen.

Indien gebleken is dat één of meer bepalingen in deze Algemene Voorwaarden nietig of vernietigbaar zijn, dan blijven de Algemene Voorwaarden voor al het overige in stand. In geval van deze situatie treden WiWo HR Advies en de Opdrachtgever in overleg met het doel nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen.

Afwijkingen van de Overeenkomst en Algemene Voorwaarden zijn slechts geldig indien deze schriftelijk en uitdrukkelijk met WiWo HR Advies zijn overeengekomen.

### Artikel 3 Offertes

Offertes worden schriftelijk en/of elektronisch gedaan, tenzij spoedeisende omstandigheden dit onmogelijk maken.

Alle offertes van WiWo HR Advies zijn geldig gedurende de periode die in de offerte is opgenomen. De offerte vervalt wanneer deze termijn is verlopen.

WiWo HR Advies kan niet aan zijn offertes worden gehouden indien de Opdrachtgever, naar termen van redelijkheid en billijkheid en in het maatschappelijk verkeer gangbare opvattingen, had behoren te begrijpen dat de offerte dan wel een onderdeel daarvan een kennelijke vergissing of verschrijving bevat.

Indien de aanvaarding, al dan niet op ondergeschikte punten, afwijkt van het in de offerte opgenomen aanbod dan is WiWo HR Advies daaraan niet gebonden. De Overeenkomst komt dan niet overeenkomstig deze afwijkende aanvaarding tot stand, tenzij WiWo HR Advies anders aangeeft.

Een samengestelde prijsopgave verplicht WiWo HR Advies niet tot het verrichten van een gedeelte van de Opdracht tegen een overeenkomstig deel van de opgegeven prijs.

Offertes gelden niet automatisch voor toekomstige orders of nabestellingen.

### Artikel 4 Totstandkoming overeenkomst

De Overeenkomst komt tot stand door tijdige aanvaarding door de Opdrachtgever van de offerte van WiWo HR Advies.

### Artikel 5 Duur overeenkomst

De Overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de aard van de Overeenkomst anders voortvloeit of indien partijen uitdrukkelijk en schriftelijk anders zijn overeengekomen.

### **Artikel 6 Beëindiging overeenkomst**

WiWo HR Advies en de Opdrachtgever kunnen te allen tijde met wederzijds goedvinden de overeenkomst beëindigen. Ingeval één van beide partijen in staat van faillissement raakt, surseance van betaling aanvraagt of de bedrijfsvoering staakt, heeft de andere partij het recht de Overeenkomst zonder inachtneming van een opzegtermijn voortijdig te beëindigen.

Zowel WiWo HR Advies als de Opdrachtgever kunnen de overeenkomst te allen tijde, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, opzeggen.

### **Artikel 7 Wijziging overeenkomst**

Indien tijdens de uitvoering van de Overeenkomst blijkt dat het voor een behoorlijke uitvoering noodzakelijk is om de Overeenkomst te wijzigen of aan te vullen, stelt WiWo HR Advies de Opdrachtgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte. De partijen zullen dan tijdig en in onderling overleg overgaan tot aanpassing van de Overeenkomst.

Indien partijen overeenkomen dat de Overeenkomst wordt gewijzigd of aangevuld, kan het tijdstip van voltooiing van de uitvoering daardoor worden beïnvloed. WiWo HR Advies zal de Opdrachtgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen.

Indien de wijziging van of aanvulling op de Overeenkomst financiële, kwantitatieve en/of kwalitatieve gevolgen zal hebben, zal WiWo HR Advies de Opdrachtgever hierover van te voren inlichten.

Indien een vast Honorarium en/of tarief is overeengekomen, zal WiWo HR Advies daarbij aangeven in hoeverre de wijziging of aanvulling van de Overeenkomst van invloed is op de prijs. Hierbij zal WiWo HR Advies proberen, voor zover mogelijk, vooraf een prijsopgave te doen.

WiWo HR Advies zal geen meerkosten in rekening kunnen brengen indien de wijziging of aanvulling het gevolg is van omstandigheden die aan WiWo HR Advies kunnen worden toegerekend.

Wijzigingen in de oorspronkelijk gesloten Overeenkomst tussen de Opdrachtgever en WiWo HR Advies zijn pas geldig vanaf het moment dat deze wijzigingen middels een aanvullende of gewijzigde Overeenkomst schriftelijk zijn aanvaard door beide partijen.

### **Artikel 8 Uitvoering overeenkomst**

WiWo HR Advies zal de Overeenkomst naar beste inzicht en vermogen en overeenkomstig de eisen van goed vakmanschap uitvoeren.

WiWo HR Advies heeft het recht om bepaalde werkzaamheden te laten verrichten door derden. De toepassing van artikelen 7:404, 7:407 lid 2 en 7:409 van het Burgerlijk Wetboek wordt uitdrukkelijk uitgesloten.

WiWo HR Advies heeft het recht om de Overeenkomst in fasen uit te voeren.

Indien de Overeenkomst in fasen wordt uitgevoerd, heeft WiWo HR Advies het recht om elk uitgevoerd gedeelte afzonderlijk te factureren en daarvoor betaling te verlangen. Indien en zolang deze factuur door de Opdrachtgever niet wordt betaald, is WiWo HR Advies niet verplicht tot uitvoering van de volgende fase en heeft zij het recht de Overeenkomst op te schorten.

Indien de Overeenkomst in fasen wordt uitgevoerd, heeft WiWo HR Advies het recht de uitvoering van die onderdelen die tot de volgende fase of fasen behoren op te schorten totdat de Opdrachtgever de resultaten van de daaraan voorafgaande fase schriftelijk heeft goedgekeurd.

De Opdrachtgever verstrekt tijdig alle gegevens of instructies, die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Overeenkomst of waarvan de Opdrachtgever redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Overeenkomst, aan WiWo HR Advies.

Indien de voorgaande gegevens en instructies niet of niet tijdig worden verstrekt, dan heeft WiWo HR Advies het recht de uitvoering van de Overeenkomst op te schorten. De extra kosten die worden gemaakt door de vertraging zijn voor rekening van de Opdrachtgever.

### **Artikel 9 Honorarium**

Het Honorarium en/of tarieven is in euro's uitgedrukt, exclusief BTW en andere heffingen van overheidswege, tenzij anders aangegeven.

Het Honorarium is exclusief reis-, verblijf-, verpakkings-, bezorg- of verzendkosten en administratiekosten, tenzij anders aangegeven.

Indien niet uitdrukkelijk een Honorarium en/of tarief is overeengekomen, zal het Honorarium en/of tarief worden vastgesteld aan de hand van de werkelijk bestede uren en de gebruikelijke uurtarieven van WiWo HR Advies.

Van alle bijkomende kosten zal WiWo HR Advies tijdig voor het sluiten van de Overeenkomst aan de Opdrachtgever opgaaf doen of gegevens verstrekken op grond waarvan deze kosten door de Opdrachtgever kunnen worden berekend.

### **Artikel 10 Wijziging honorarium**

Indien WiWo HR Advies bij het sluiten van de Overeenkomst een vast Honorarium en/of tarief overeenkomt, dan is WiWo HR Advies gerechtigd tot verhoging van dit Honorarium of tarief, ook wanneer het Honorarium of het tarief oorspronkelijk niet onder voorbehoud is gegeven.

Indien WiWo HR Advies het voornemen heeft het Honorarium en/of het tarief te wijzigen, stelt zij de Opdrachtgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte.

Indien de verhoging van het Honorarium of het tarief plaatsvindt binnen drie maanden na het sluiten van de Overeenkomst, kan de Opdrachtgever de Overeenkomst door een schriftelijke verklaring ontbinden, tenzij:

- de verhoging voortvloeit uit een bevoegdheid of een op WiWo HR Advies rustende verplichting ingevolge de wet;
- de verhoging oorzaak vindt in een stijging van de prijs van grondstoffen, lonen et cetera of op andere gronden die bij het aangaan van de Overeenkomst redelijkerwijs niet voorzienbaar waren;
- WiWo HR Advies alsnog bereid is om de Overeenkomst op basis van het oorspronkelijk overeengekomen uit te voeren;
- bedongen is dat de uitvoering langer dan drie maanden na het sluiten van de Overeenkomst zal worden verricht.

De Opdrachtgever heeft recht op ontbinding van de Overeenkomst als meer dan drie maanden na het sluiten van de Overeenkomst het Honorarium of het tarief wordt verhoogd, tenzij bij de Overeenkomst bedongen is dat de uitvoering langer dan drie maanden na het sluiten van de Overeenkomst zal worden verricht.

WiWo HR Advies zal de Opdrachtgever in geval van het voornemen tot verhoging van het Honorarium of het tarief in kennis stellen. WiWo HR Advies zal daarbij de omvang van en de datum waarop de verhoging in zal gaan vermelden.

#### **Artikel 11           Uitvoeringstermijnen**

De werkzaamheden zullen worden uitgevoerd binnen een door WiWo HR Advies opgegeven termijn.

Indien voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden een termijn is overeengekomen of opgegeven, dan is die termijn slechts indicatief en nimmer te beschouwen als een fatale termijn.

Indien WiWo HR Advies gegevens of instructies nodig heeft van de Opdrachtgever, die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Overeenkomst, vangt de uitvoeringstermijn aan nadat de Opdrachtgever deze aan WiWo HR Advies heeft verstrekt. Bij overschrijding van een uitvoeringstermijn dient de Opdrachtgever WiWo HR Advies schriftelijk in gebreke te stellen, waarbij WiWo HR Advies alsnog een redelijke termijn wordt geboden om uitvoering te geven aan de Overeenkomst. Een ingebrekestelling is niet nodig wanneer de levering blijvend onmogelijk is geworden of anderszins is gebleken dat WiWo HR Advies zijn verplichtingen uit de Overeenkomst niet zal nakomen. Gaat WiWo HR Advies binnen deze termijn niet over tot uitvoering, dan heeft de Opdrachtgever het recht de Overeenkomst zonder rechterlijke tussenkomst te ontbinden en/of schadevergoeding te verlangen.

#### **Artikel 12           Betaling**

Betaling vindt plaats door middel van overmaking op een door WiWo HR Advies aangewezen bankrekening, tenzij anders is overeengekomen. Overmaking vindt plaats middels een factuur.

Betaling kan achteraf geschieden.

Betaling dient te geschieden binnen 30 dagen na de factuurdatum, op een door WiWo HR Advies aan te geven wijze en in de valuta waarin is gefactureerd, tenzij anders overeengekomen.

De Opdrachtgever is niet bevoegd op het verschuldigde enig bedrag wegens een door hem gestelde tegenvordering in mindering te brengen.

WiWo HR Advies is gerechtigd de in de voorliggende periode verrichte werkzaamheden aan de Opdrachtgever te factureren. Facturatie vindt maandelijks plaats.

WiWo HR Advies en de Opdrachtgever kunnen overeenkomen dat betaling in termijnen geschiedt in evenredigheid met de voortgang van het werk. Indien betaling in termijnen is overeengekomen, moet de Opdrachtgever betalen volgens de termijnen en de percentages zoals deze in de Overeenkomst zijn vastgesteld.

Bezwaren tegen de hoogte van de factuur schorten de betalingsverplichting niet op.

Na het verstrijken van 30 dagen na de factuurdatum is de Opdrachtgever, zonder ingebrekestelling, van rechtswege in verzuim. De Opdrachtgever is vanaf het moment van in verzuim treden over het opeisbare bedrag een rente verschuldigd van 2% per maand, tenzij de wettelijke rente hoger is.

In geval van faillissement, surseance van betaling of curatele zijn de vorderingen van WiWo HR Advies en de verplichtingen van de Opdrachtgever jegens WiWo HR Advies onmiddellijk opeisbaar.

#### **Artikel 13           Incassokosten**

Indien de Opdrachtgever in gebreke of in verzuim is in de (tijdige) nakoming van zijn verplichtingen, dan komen alle redelijke kosten ter verkrijging van voldoening buiten rechte voor rekening van de Opdrachtgever. In ieder geval is de Opdrachtgever incassokosten verschuldigd.

Ten aanzien van de buitengerechtelijke (incasso)kosten heeft WiWo HR Advies in afwijking van artikel 6:96 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek en het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten, recht op een vergoeding van 15% van de totaal openstaande hoofdsom met een minimum van € 90 voor iedere factuur die geheel of gedeeltelijk niet voldaan is. De eventuele gemaakte redelijke gerechtelijke kosten en executiekosten komen eveneens voor rekening van de Opdrachtgever.

#### **Artikel 14 Opschorting**

Indien de Opdrachtgever een verplichting uit de Overeenkomst niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, heeft WiWo HR Advies het recht de nakoming van de daartegenover staande verplichting op te schorten. Bij gedeeltelijke of niet-behoorlijke nakoming is opschorting slechts toegestaan, voor zover de tekortkoming dat rechtvaardigt.

Voorts is WiWo HR Advies bevoegd de nakoming van de verplichtingen op te schorten indien:

- na het sluiten van de Overeenkomst WiWo HR Advies omstandigheden ter kennis zijn gekomen die goede grond geven te vrezen dat de Opdrachtgever de verplichtingen niet zal nakomen;
- de Opdrachtgever bij het sluiten van de Overeenkomst verzocht is om zekerheid te stellen voor de voldoening van zijn verplichtingen uit de Overeenkomst en deze zekerheid uitblijft of onvoldoende is;
- zich omstandigheden voordoen welke van dien aard zijn dat nakoming van de Overeenkomst onmogelijk is of dat ongewijzigde instandhouding van de Overeenkomst in redelijkheid niet van WiWo HR Advies kan worden gevergd.

WiWo HR Advies behoudt het recht om schadevergoeding te vorderen.

#### **Artikel 15 Ontbinding**

Indien de Opdrachtgever een verplichting uit de Overeenkomst niet, niet volledig, niet tijdig of niet behoorlijk nakomt, is WiWo HR Advies bevoegd de Overeenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden, tenzij de tekortkoming gezien haar geringe betekenis de ontbinding niet rechtvaardigt.

Voorts is WiWo HR Advies bevoegd de Overeenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden, indien:

- na het sluiten van de Overeenkomst WiWo HR Advies omstandigheden ter kennis zijn gekomen die goede grond geven te vrezen dat de Opdrachtgever de verplichtingen niet zal nakomen;
- de Opdrachtgever bij het sluiten van de Overeenkomst verzocht is om zekerheid te stellen voor de voldoening van zijn verplichtingen uit de Overeenkomst en deze zekerheid uitblijft of onvoldoende is;
- door de vertraging aan de zijde van de Opdrachtgever niet langer van WiWo HR Advies kan worden gevergd dat hij de Overeenkomst tegen de oorspronkelijk overeengekomen condities zal nakomen;
- zich omstandigheden voordoen welke van dien aard zijn dat nakoming van de overeenkomst onmogelijk is of dat ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst in redelijkheid niet van WiWo HR Advies kan worden gevergd;
- de Opdrachtgever in staat van faillissement wordt verklaard, een verzoek tot surseance van betaling indient, om toepassing van de schuldsanering natuurlijke personen verzoekt, geconfronteerd wordt met een beslag op het geheel of een gedeelte van zijn eigendom;
- de Opdrachtgever onder curatele wordt gesteld;
- de Opdrachtgever komt te overlijden.

Ontbinding geschiedt door middel van schriftelijke kennisgeving zonder rechterlijke tussenkomst.

Indien de Overeenkomst wordt ontbonden, zijn de vorderingen van WiWo HR Advies op de Opdrachtgever onmiddellijk opeisbaar.

Indien WiWo HR Advies de overeenkomst op grond van de voorgaande gronden ontbindt, is WiWo HR Advies niet aansprakelijk voor enigerlei kosten of schadevergoeding.

Indien de ontbinding is toe te rekenen aan de Opdrachtgever, is de Opdrachtgever aansprakelijk voor de door WiWo HR Advies geleden schade.

#### **Artikel 16 Overmacht**

Een tekortkoming kan niet aan WiWo HR Advies of de Opdrachtgever worden toegerekend, daar de tekortkoming niet te wijten is aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt. In dit geval zijn de partijen ook niet gehouden tot het nakomen van de verplichtingen die uit de Overeenkomst voortvloeien.

Onder overmacht wordt in deze Algemene Voorwaarden verstaan naast wat op dat gebied in de wet en jurisprudentie wordt begrepen, alle van buiten komende oorzaken, voorzien of niet voorzien, waarop WiWo HR Advies geen invloed kan uitoefenen en waardoor WiWo HR Advies niet in staat is de verplichtingen na te komen.

Als overmacht opleverende omstandigheden worden o.a. beschouwd: werkstaking, uitsluiting, brand, waterschade, natuurrampen of andere van buiten komende onheilen, mobilisatie, oorlog, verkeersbelemmeringen, blokkades, in- of uitvoerbelemmeringen of andere overheidsmaatregelen, stagnatie of vertraging in de aanvoer van grondstoffen of machineonderdelen, gebrek aan arbeidskrachten, alsmede elke omstandigheden, waardoor de normale gang in het bedrijf wordt belemmerd ten gevolge waarvan de nakoming van de Overeenkomst door WiWo HR Advies in redelijkheid niet van de Opdrachtgever mag worden verlangd.

WiWo HR Advies heeft ook het recht zich op overmacht te beroepen, indien de omstandigheid die (verdere) nakoming van de Overeenkomst verhindert, intreedt nadat WiWo HR Advies zijn verbintenis had moeten nakomen.

In geval van overmacht zijn de partijen niet verplicht de Overeenkomst voort te zetten, noch gehouden tot enigerlei schadevergoeding.

Zowel WiWo HR Advies als de Opdrachtgever kunnen gedurende de periode dat de overmacht voortduurt de verplichtingen uit de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk opschorten. Indien deze periode langer duurt dan 2 maanden zijn beide partijen

gerechtigd de Overeenkomst met onmiddellijke ingang, door middel van schriftelijke kennisgeving, zonder rechterlijke tussenkomst, te ontbinden zonder dat de partijen aanspraak kunnen maken op enige schadevergoeding. Indien de situatie van overmacht van tijdelijke aard is, behoudt WiWo HR Advies zich het recht voor om de overeengekomen prestatie op te schorten voor de duur van de overmachtssituatie. In geval van blijvende overmacht zijn beide partijen gerechtigd de Overeenkomst buitengerechtelijk te ontbinden.

Indien WiWo HR Advies ten tijde van het intreden van overmacht zijn verplichtingen uit de Overeenkomst inmiddels gedeeltelijk is nagekomen of deze zal kunnen nakomen, en aan het nagekomen respectievelijk na te komen gedeelte zelfstandige waarde toekomt, is WiWo HR Advies 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           Garanties**

WiWo HR Advies garandeert dat de door hem verrichte werkzaamheden beantwoorden aan de overeenkomst en worden uitgevoerd met goed vakmanschap en met gebruikmaking van deugdelijk materiaal.

#### **Artikel 18           Aansprakelijkheid**

WiWo HR Advies is slechts aansprakelijk voor directe schade die is ontstaan door bewuste roekeloosheid of opzet van WiWo HR Advies.

WiWo HR Advies is nimmer aansprakelijk voor indirecte schade, daaronder in ieder geval begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, bedrijfsstagnatie of immateriële schade van de Opdrachtgever.

WiWo HR Advies is niet aansprakelijk voor schade, van welke aard dan ook, doordat WiWo HR Advies is uitgegaan van door de Opdrachtgever verstrekte onjuiste en/of onvolledige gegevens, tenzij deze onjuistheid of onvolledigheid voor WiWo HR Advies kenbaar behoorde te zijn.

WiWo HR Advies is niet aansprakelijk voor vermindering, vernietiging, diefstal of verlies van gegevens of documenten.

Indien WiWo HR Advies aansprakelijk mocht zijn voor enigerlei schade, dan is de aansprakelijkheid van WiWo HR Advies beperkt tot het bedrag tot maximaal het bedrag dat in de factuur staat vermeld of tot het bedrag waarop de door WiWo HR Advies aangesloten verzekering aanspraak geeft, vermeerderd met het eigen risico dat WiWo HR Advies overeenkomstig de verzekering draagt.

De Opdrachtgever dient de schade waarvoor WiWo HR Advies aansprakelijk kan worden gehouden, zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen tien dagen na het ontstaan van de schade aan WiWo HR Advies te melden, een en ander op straffe van verval van enig vergoedingsrecht van deze schade.

Iedere aansprakelijkheidsvordering jegens WiWo HR Advies vervalst binnen één jaar nadat de Opdrachtgever bekend is geraakt met het schadebrengende feit of hiermee redelijkerwijs bekend had kunnen zijn.

De in dit artikel opgenomen beperkingen van de aansprakelijkheid gelden niet indien de schade te wijten is aan opzet of grove schuld van WiWo HR Advies of zijn leidinggevende ondergeschikten.

#### **Artikel 19           Verjaringstermijn**

Voor alle vorderingen jegens WiWo HR Advies en de door WiWo HR Advies (eventueel) ingeschakelde derden geldt, in afwijking van de wettelijke verjaringstermijnen, een verjaringstermijn van één jaar.

#### **Artikel 20           Intellectuele eigendom**

WiWo HR Advies behoudt zich de rechten en bevoegdheden voor die hem toekomen op grond van de Auteurswet en andere intellectuele wet- en regelgeving.

WiWo HR Advies behoudt het recht de eventueel door de uitvoering van de werkzaamheden toegenomen kennis voor andere doeleinden te gebruiken, voor zover hierbij geen vertrouwelijk informatie ter kennis van derden wordt gebracht.

#### **Artikel 21           Geheimhouding**

Zowel WiWo HR Advies als de Opdrachtgever zijn verplicht om gedurende de looptijd en na beëindiging van de Overeenkomst geheimhouding te betrachten over alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming waarvan hij of zij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat deze vertrouwelijk zijn. Deze geheimhoudingsplicht omvat tevens alle gegevens van de werknemers, cliënten, opdrachtgevers en andere relaties waarvan uit hoofde van de Opdracht kennis is genomen.

#### **Artikel 22           Privacy**

De gegevens en informatie die de Opdrachtgever aan WiWo HR Advies verstrekt, zal WiWo HR Advies zorgvuldig en vertrouwelijk bewaren.

WiWo HR Advies mag de persoonsgegevens van de Opdrachtgever uitsluitend en alleen gebruiken in het kader van de uitvoering van zijn leveringsplicht of het afhandelen van een klacht.

Het is WiWo HR Advies niet toegestaan om de persoonsgegevens van de Opdrachtgever uit te lenen, te verhuren, te verkopen of op een of andere wijze openbaar te maken.

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

De Opdrachtgever gaat akkoord dat WiWo HR Advies de Opdrachtgever voor statistisch onderzoek of klanttevredenheidsonderzoek benadert. Wanneer de Opdrachtgever niet benaderd wil worden voor onderzoek, kan de Opdrachtgever dit kenbaar maken.

WiWo HR Advies behoudt zich het recht voor de overige gegevens van de Opdrachtgever geanonimiseerd te gebruiken voor (statistisch) onderzoek en database.

#### **Artikel 23 Wijziging algemene voorwaarden**

WiWo HR Advies heeft het recht om deze algemene voorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Wijzigingen zullen ook gelden ten aanzien van reeds afgesloten overeenkomsten.

WiWo HR Advies zal de Opdrachtgever per e-mail op de hoogte stellen van de wijzigingen.

De wijzigingen aan de algemene voorwaarden zullen na dertig dagen nadat de Opdrachtgever op de hoogte is gesteld van de wijzigingen van kracht zijn.

Indien de Opdrachtgever niet akkoord gaat met de aangekondigde wijzigingen, heeft de Opdrachtgever het recht om de overeenkomst te ontbinden.

#### **Artikel 24 Toepasselijk recht en geschillen**

Op alle rechtsbetrekkingen waarbij WiWo HR Advies partij is, is uitsluitend het Nederlandse recht van toepassing. Dit geldt ook indien een verbintenis geheel of gedeeltelijk in het buitenland wordt uitgevoerd of indien de Opdrachtgever zijn woonplaats in het buitenland heeft.

De toepasselijkheid van het Weens Koopverdrag wordt uitgesloten.

Geschillen tussen WiWo HR Advies en de Opdrachtgever zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in het arrondissement Zeeland-West-Brabant, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.

#### **Artikel 25 Vindplaats**

Deze Algemene Voorwaarden zijn gedeponeerd bij de KvK onder nummer 69387079.