

GENERELLE VILKÅR FOR REKRUTTERINGSTJENESTER ADECCO SELECT

1. Avtalens innhold og omfang

1.1. Adecco Select utarbeider en rekrutteringsavtale som gjelder sammen med disse generelle forretningsvilkår som gjelder ved hvert enkelt oppdrag. Ved uoverensstemmelser gjelder prioritet iht overnevnte rekkefølge. Adecco Select vil i samarbeid med Oppdragsgiver utarbeide et rekrutteringsdokument som i tillegg til denne avtale regulerer den enkelte rekrutteringsprosess/ tjenesteleveranse. Oppdragsgiver overtar det fulle arbeidsgiveransvar for ansatt kandidat.

2. Oppdragsgivers plikter

2.1. Oppdragsgiver skal framlegge all relevant dokumentasjon for stillingen og bedriften, samt gi alle relevante og adekvate opplysninger Adecco Select trenger for å oppfylle tjenesteoppdraget på en god måte. Av særlige relevante opplysninger er; ansvarsområde, myndighet, økonomiske betingelser, krav til formell kompetanse, erfaring og personlig egnethet. Listen er ikke uttømmende.

2.2. Partene skal sammen kartlegge ansvarsområde, myndighet, økonomiske betingelser, krav til formell kompetanse, erfaring og personlig egnethet. Dette danner grunnlaget for stillings/ kravspesifikasjonen.

2.3. Endringer i stillings/kravspesifikasjonen må meddeles Adecco Select skriftlig i god tid før gjennomføringen. Endringer som kommer for sent til at de er praktiske gjennomførbare eller uforholdsmessige vanskelig å realisere, anses ikke som mislighold, men blir under Oppdragsgivers ansvar og risiko. Tap som følge av for sent ankommet eller ikke mottatte endringer, informasjon, opplysninger eller tilsvarende erstattes således ikke.

2.4. Kandidater eller søkere til stillinger framkommet på annen måte enn fra Adecco Select, og som er eller mest sannsynlig er ment for eller egnet for stillinger beskrevet i denne Avtale, skal kanaliseres til Adecco Select uten unødig opphold.

2.5. Det endelige valg av kandidater er alene Oppdragsgivers ansvar. Adecco Select har ikke ansvar for kandidatens egnethet i stillingen eller ansettelsesforholdets varighet etter ansettelse.

3. Adeccos plikter/garantier/avbestilling

3.1. Adecco Select utarbeider forslag til annonsetekst og layout.

3.2. Adecco Select vil gjennomføre oppdraget etter dokumentasjon og forutsetninger i denne avtale, og skal til enhver tid utvise tilbørlig omsorg og utvise en pådrivers rolle i gjennomføringen av oppdraget. Oppdragsgiver skal

holdes løpende orientert om fremdriften i prosessen så langt det er hensiktsmessig.

3.3. Adecco garanterer at rekrutteringen blir gjennomført etter ISO-sertifiserte utvelgelses prosesser for å sikre kvalifiserte kandidater, men garanterer ikke at prosessen genererer kvalifiserte kandidater for presentasjon til Oppdragsgiver.

3.4. Avbestilling må skje skriftlig for å være gyldig, og løper fra den er mottatt av Adecco Select.

4. Mislighold/Heving

4.1. Mislighold anses dersom Oppdragsgiver selv ansetter kandidater som har vært framstilt og/eller vurdert, eller vil bli vurdert som et ledd i et rekrutteringsoppdrag eller prosess etter denne Avtale, før etter seks - 6 måneder etter at oppdraget er avsluttet.

4.2. Brudd på pkt. 4.1 anses som mislighold av bestemmelser i denne avtale. I tillegg fører misligholdet til umiddelbart forfall av fullt honorar, jfr. rekrutteringskontakten, samt opphør av Adecco Select sine garantibestemmelser.

4.3. Partene kan heve avtalen ved vesentlig mislighold. Som vesentlig anses i ethvert tilfelle; gjentakende betalingsmislighold, åpning av gjeldsforhandling, akkord, konkurs eller annet moratorium og selskapsoverdragelse til annet rettssubjekt, brudd på pkt. 8, eller hvor forutsetningene i avtalen blir vesentlig forfeilet.

5. Meldinger

Alle varsler eller meldinger skal foreligge skriftlig og til notert kontaktperson for å være ansett kommet fram til den annen part.

6. Taushetsplikt/rettigheter

6.1. Adecco Select har ubetinget taushetsplikt om alt hva Adeccos Select's representanter får kjennskap til i sitt arbeid. Taushetsplikten skal også overholdes etter at oppdraget er avsluttet. Brudd på taushetsplikten anses som vesentlig mislighold og kan føre til heving av kontrakten og eller erstatningskrav.

6.2. Eiendomsrett/opphavsrett til alt materiell benyttet i oppdraget tilhører Adecco Select. Oppdragsgivers kopiering og bruk av dokumenter og/eller elektronisk lagret data og programvare krever skriftlig samtykke. I den utstrekning samtykke gis, skal alle forhold som er egnet til å identifisere partene først fjernes.

7. Behandling av personopplysninger

Forhold etter Personopplysningsloven av 14. april nr. 31 av 2000, særlig kap. II, og arbeidsmiljøloven av 17. juni nr. 62 av 2005.

Forelagte CV-er er kandidatens eiendom. Kandidaters personopplysninger eller sensitive opplysninger – typisk fra

kandidatens CV, søknad og lignende - kan ikke uten samtykke fra kandidaten eller Adecco overlates til andre for lagring eller bearbeidelse. Adecco forholder seg ellers til de regler som oppstilles i lov eller forskrift, og forutsetter at Oppdragsgiver gjør tilsvarende. Forøvrig følger Adecco de regler oppstilt i arbeidsmiljøloven, særlig § 9-3 ved ansettelse.

8. Honorar/betalingsbetingelser

8.1 Ett oppstarts honorar på 30% av det avtalte honorar faktureres ved oppstart av prosessen. Det resterende honoraret faktureres etter at skriftlig arbeidsavtale er inngått mellom kandidat og Oppdragsgiver.

8.2. Oppstarts honoraret (30% av avtalt honorar) refunderes ikke hvis en gjennomført rekrutteringsprosess ikke skulle generere kvalifiserte kandidater eller oppdraget avbestilles av oppdragsgiver etter signert avtale. I så fall faktureres ikke resterende av avtalt honorar.

8.3. Betalingsfrist er netto 10 dager etter fakturadato. Fakturagebyr belastes etter de til enhver til gjeldene satser.

8.4. Ved forsinket betaling kan Adecco Select kreve at det svares rente i samsvar med Lov om renter ved forsinket betaling. Eventuelle inkassosalærer, dekkes ikke av forsinkelsesrenten og vil bli belastet Oppdragsgiver i sin helhet.

8.5. Kostnader ved produksjon og publisering på internett og eventuell annen annonsering skal avtales særskilt i forbindelse med inngåelse av Rekrutteringskontrakten.

8.6. Kostnader ved bruk av personlighets- og/eller evnetester på kandidater skal avtales særskilt i forbindelse med inngåelse av Rekrutteringskontrakten.

9. Tvister

9.1 Rekrutteringstjenester etter disse Vilårene reguleres av norsk rett. Eventuelle tvister skal søkes løst i minnelighet. Dersom forhandlinger ikke fører frem, kan partene bringe tvisten inn for Oslo Tingrett som vedtatt verneting.