

Algemene voorwaarden

Multi HR • gehele dienstverlening, exclusief werving en selectie

Versie • April 2026

Artikel 1 — Begrippen en toepasselijkheid

1.1 Multi HR: de onderneming die onder de handelsnaam Multi HR de overeenkomst aangaat, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 90957644. De volledige juridische naam, rechtsvorm en het vestigingsadres worden in de offerte of opdrachtbevestiging vermeld. Contact: info@multihir.nl; website: www.multihir.nl.

1.2 Opdrachtgever: degene die Multi HR opdracht geeft. Een zakelijke opdrachtgever handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf. Een consument is een natuurlijk persoon die daarbuiten handelt. Schriftelijk omvat ook e-mail en andere elektronisch vastgelegde, bewaarbare communicatie.

1.3 Deze voorwaarden gelden voor alle offertes, opdrachten en diensten van Multi HR, waaronder HR-advies, personeelsbeleid, HR-ondersteuning op locatie en op afstand, HR-abonnementen, quickscans, arbeidsrechtelijk advies, dossierbegeleiding, verzuimbegeleiding, coaching, trainingen en het maken of verstrekken van HR-documenten.

1.4 Werving en selectie is uitdrukkelijk uitgesloten. Daarop zijn uitsluitend de afzonderlijk overeengekomen voorwaarden voor werving en selectie van toepassing. Bij een gecombineerde opdracht vermeldt de opdrachtbevestiging welke onderdelen onder welke voorwaarden vallen. Zelfstandig HR-beleid of een quickscan over het wervingsproces valt onder deze voorwaarden; kandidaatbemiddeling en werkzaamheden binnen een wervings- en selectieopdracht vallen onder de afzonderlijke voorwaarden.

1.5 Schriftelijk overeengekomen specifieke afspraken gaan voor op deze voorwaarden. Voorwaarden van zakelijke opdrachtgevers worden uitdrukkelijk afgewezen. Artikel 17 gaat bij consumenten voor op afwijkende bepalingen elders in dit document. Dwingend recht blijft steeds van toepassing.

Artikel 2 — Offerte en opdrachtbevestiging

2.1 Een offerte is geldig gedurende 30 dagen, tenzij daarin een andere termijn staat. Kennelijke vergissingen binden Multi HR niet indien de opdrachtgever deze redelijkerwijs had moeten herkennen.

2.2 De overeenkomst ontstaat door aanvaarding van de offerte of opdrachtbevestiging, of wanneer Multi HR op uitdrukkelijk verzoek van de opdrachtgever met overeengekomen werkzaamheden begint. Multi HR verstrekt deze voorwaarden vóór of bij het sluiten van de overeenkomst in een vorm die de opdrachtgever kan bewaren.

2.3 De opdrachtbevestiging beschrijft de werkzaamheden, opdrachtgever, tarieven, kosten, facturering, looptijd en eventuele termijnen. Het uitsluitend toesturen van een dossier verplicht Multi HR niet tot behandeling of termijnbewaking. Spoedwerk wordt pas onderdeel van de opdracht na uitdrukkelijke aanvaarding door Multi HR.

2.4 Wijzigingen en meerwerk worden vooraf afgestemd, inclusief de gevolgen voor kosten en planning. Multi HR hoeft werkzaamheden buiten de opdracht pas uit te voeren nadat daarover overeenstemming bestaat.

Artikel 3 — Uitvoering en verantwoordelijkheid

3.1 Multi HR voert de opdracht zorgvuldig uit met de deskundigheid die van een redelijk bekwaam HR-dienstverlener mag worden verwacht. Er geldt een inspanningsverplichting. Een bepaald juridisch, financieel, organisatorisch of persoonlijk resultaat is alleen gegarandeerd wanneer dit uitdrukkelijk schriftelijk is afgesproken.

3.2 Adviezen zijn gebaseerd op de beschikbare informatie en de regelgeving op het moment van adviseren. Doorlopende actualisering van verstrekte adviezen, documenten of beleid is alleen inbegrepen wanneer dit is overeengekomen. Multi HR waarschuwt voor relevante beperkingen of onzekerheden die bij de uitvoering naar voren komen.

3.3 De opdrachtgever beslist over uitvoering van adviezen, personeelsbesluiten en het aangaan of beëindigen van overeenkomsten. Deze verantwoordelijkheid doet niet af aan de eigen zorgplicht van Multi HR.

3.4 Multi HR kan onder eigen verantwoordelijkheid geschikte medewerkers of hulppersonen inzetten. Inschakeling van een afzonderlijk door de opdrachtgever te betalen externe specialist vereist voorafgaand akkoord. De opdrachtgever wordt geïnformeerd als die specialist rechtstreeks met hem contracteert.

3.5 Multi HR beoordeelt mogelijke belangenconflicten. Zij treedt in hetzelfde geschil niet tegelijk op als belangenbehartiger voor werkgever en werknemer. Bij coaching in opdracht van een werkgever worden vooraf afspraken gemaakt over de rolverdeling en de terugkoppeling aan de werkgever.

Artikel 4 — Informatie, medewerking en termijnen

4.1 De opdrachtgever levert tijdig juiste, volledige en rechtmatig te delen informatie aan, waaronder relevante contracten, cao-informatie, dossierstukken, correspondentie en bekende deadlines. Hij wijst een bevoegd contactpersoon aan en geeft tijdig beslissingen en goedkeuringen door.

4.2 Multi HR mag in beginsel op aangeleverde informatie vertrouwen, maar vraagt om verduidelijking bij kennelijke fouten of onduidelijkheden. Bij ontbrekende informatie of medewerking mag zij de betreffende werkzaamheden opschorten na kennisgeving aan de opdrachtgever. Redelijk noodzakelijke extra werkzaamheden worden vooraf afgestemd.

4.3 Planningstermijnen zijn streefdata, tenzij een uiterste termijn uitdrukkelijk is overeengekomen of uit de aard van de opdracht volgt. Multi HR meldt voorzienbare vertraging zo spoedig mogelijk. Wettelijke verval-, bezwaar-, opzeg- en re-integratietermijnen worden hierdoor niet verlengd.

4.4 Termijnbewaking behoort tot de opdracht voor zover dit uitdrukkelijk is afgesproken of redelijkerwijs uit de aanvaarde werkzaamheden voortvloeit. Multi HR signaleert bekende urgente termijnen en legt vast wie de benodigde handelingen verricht.

Artikel 5 — Arbeidsrecht, verzuim en coaching

5.1 Arbeidsrechtelijke ondersteuning kan bestaan uit advies, documentbeoordeling, dossieropbouw en onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst. Procesvertegenwoordiging, indiening van procedures en inschakeling van een advocaat zijn uitsluitend inbegrepen als dit afzonderlijk is afgesproken en wettelijk is toegestaan.

5.2 Multi HR mag zonder specifieke machtiging geen vaststellingsovereenkomst namens de opdrachtgever sluiten, rechten prijsgeven of een bindend aanbod aanvaarden. Besluiten van rechters, UWV, werkgevers, werknemers en andere derden vallen buiten haar zeggenschap.

5.3 Bij verzuim begeleidt Multi HR uitsluitend de overeengekomen organisatorische, administratieve en adviserende werkzaamheden. Zij verricht geen medische beoordeling en vervangt geen bedrijfsarts of arbodienst. Werkgever en werknemer behouden hun wettelijke verplichtingen. Een casemanagementopdracht beschrijft de taakverdeling en termijnbewaking.

5.4 Medische diagnoses, behandelgegevens en andere gezondheidsgegevens die Multi HR voor haar rol niet mag verwerken, worden niet aangeleverd of opgevraagd. Noodzakelijke medische informatie wordt via de bevoegde bedrijfsarts of arbodienst verwerkt.

5.5 Coaching en training ondersteunen ontwikkeling en vormen geen medische of psychologische behandeling. Een quickscan geeft bevindingen binnen de afgesproken onderzoeksomvang en is geen garantie dat alle risico's zijn gevonden. Een formele RI&E-toetsing of andere wettelijk vereiste deskundigenbeoordeling is alleen inbegrepen indien expliciet overeengekomen en uitgevoerd door een bevoegde deskundige.

Artikel 6 — Tarieven, kosten en facturering

6.1 Tarieven en vergoedingen staan in de offerte of opdrachtbevestiging. Voor zakelijke opdrachtgevers zijn bedragen exclusief btw; voor consumenten wordt de totale prijs inclusief btw en onvermijdbare kosten vermeld.

6.2 Bij een uurtarief wordt de daadwerkelijk bestede tijd gefactureerd. Reistijd, reiskosten, locatiekosten en andere bijkomende kosten worden uitsluitend berekend volgens vooraf gemaakte afspraken. Een urenraming is geen vaste prijs; Multi HR meldt een voorzienbare wezenlijke overschrijding vóór uitvoering van het extra werk.

6.3 Tenzij anders overeengekomen factureert Multi HR urenwerk maandelijks achteraf en abonnementen maandelijks vooraf. Voorschotten en termijnbetalingen worden in de opdrachtbevestiging afgesproken. Een voorschot wordt met de eindafrekening verrekend.

6.4 Tariefwijzigingen gelden alleen na schriftelijke overeenstemming of volgens een vooraf overeengekomen, objectieve indexeringsregeling. Zonder zo'n regeling blijft het afgesproken tarief gedurende de overeenkomst gelden.

Artikel 7 — Betaling, rente en incasso

7.1 Facturen moeten binnen 14 kalenderdagen na factuurdatum volledig zijn betaald op de vermelde rekening, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Multi HR verzendt de factuur op de factuurdatum. Bij latere verzending vangt de termijn aan op de verzenddatum. Betaling is ontvangen zodra het bedrag op de rekening van Multi HR is bijgeschreven.

7.2 Voor zakelijke opdrachtgevers is deze betaaltermijn een fatale termijn. Na het verstrijken daarvan is de opdrachtgever van rechtswege in verzuim, zonder dat een herinnering, aanmaning of ingebrekestelling nodig is. Vanaf dat moment is over het openstaande bedrag de wettelijke handelsrente verschuldigd.

7.3 Bij zakelijke opdrachtgevers komen redelijke buitengerechtelijke incassokosten voor rekening van de opdrachtgever, berekend volgens de staffel van het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten, met een minimum van € 40 zodra wettelijk verschuldigd. Gerechtelijke kosten zijn verschuldigd voor zover de rechter die toewijst. Dezelfde kosten worden niet dubbel berekend.

7.4 Een zakelijke opdrachtgever meldt een factuurbezwaar zo spoedig mogelijk en gemotiveerd. Het onbetwiste deel blijft tijdig betaalbaar. Een bezwaar schort betaling niet vanzelf op; wettelijke opschortings- en verrekeningsrechten blijven bestaan. Multi HR onderzoekt het bezwaar voortvarend.

7.5 Betaling door een werkgever, verzekeraar of andere derde ontslaat de opdrachtgever pas na ontvangst van betaling, tenzij schriftelijk is afgesproken dat uitsluitend die derde betalingsplichtig is.

Artikel 8 — Directe opschorting bij te late betaling

8.1 Zodra een zakelijke opdrachtgever een opeisbare factuur niet tijdig of niet volledig betaalt, mag Multi HR de uitvoering van de opdracht per direct geheel of gedeeltelijk opschorten. Een voorafgaande aanmaning, ingebrekestelling, extra betaaltermijn of rechterlijke tussenkomst is daarvoor niet vereist.

8.2 Dit recht omvat het tijdelijk stopzetten van advies, dossierbehandeling, verzuimondersteuning, gesprekken, coaching, trainingen, werkzaamheden op locatie en de levering van nog niet verstrekte documenten. Het geldt ook voor andere lopende opdrachten van dezelfde zakelijke opdrachtgever voor zover voldoende samenhang met de betalingsverplichting bestaat.

8.3 Multi HR deelt de opschorting uiterlijk bij aanvang daarvan schriftelijk mee, onder vermelding van de factuur, de achterstand en de geraakte werkzaamheden. Deze kennisgeving is geen aanmaning en verleent geen aanvullende betaaltermijn.

8.4 Multi HR past opschorting toe voor zover de tekortkoming dit rechtvaardigt. Een terecht beroep van de opdrachtgever op een wettelijk opschortingsrecht geldt niet als wanbetaling. Bij een geringe achterstand wordt rekening gehouden met de omvang en gevolgen van een volledige werkonderbreking.

8.5 Multi HR meldt bekende urgente dossiertermijnen en wat de opdrachtgever zelf of via een ander moet regelen. Zij verleent de medewerking aan overdracht die haar wettelijke of professionele zorgplicht vereist. Wettelijke privacyrechten en toegang tot door de opdrachtgever aangeleverde originele stukken worden niet als betaalmiddel geblokkeerd.

8.6 Na voldoening van de opeisbare achterstand en rechtmatig verschuldigde rente en kosten hervat Multi HR de werkzaamheden zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk. De planning wordt opnieuw afgestemd. Bij objectieve twijfel over toekomstige betaling mag zij voor nieuw werk een redelijk voorschot of passende zekerheid verlangen.

8.7 Reeds verrichte werkzaamheden en gemaakte, overeengekomen kosten blijven verschuldigd. Niet-gewerkte uren worden niet als gewerkte uren gefactureerd. Een afzonderlijk afgesproken beschikbaarheidsvergoeding blijft alleen verschuldigd voor zover de capaciteit daadwerkelijk gereserveerd blijft en doorberekening redelijk is. Extra herstel- of opstartwerk wordt vooraf afgestemd.

8.8 Multi HR is niet aansprakelijk voor schade die uitsluitend voortvloeit uit een gerechtvaardigde opschorting. Dit sluit aansprakelijkheid voor eigen tekortschieten in de kennisgeving, noodzakelijke overdracht of overige zorgplicht niet uit. Opschorting beëindigt de overeenkomst niet automatisch; artikel 10 regelt beëindiging.

Artikel 9 — Abonnementen en periodieke ondersteuning

9.1 De opdrachtbevestiging bepaalt de inbegrepen diensten, uren of contactmomenten, bereikbaarheid, responstijden, looptijd en vergoeding. Een abonnement omvat geen onbeperkte inzet tenzij dit expliciet is afgesproken.

9.2 Niet-gebruikte uren vervallen aan het einde van de overeengekomen gebruiksperiode uitsluitend wanneer dit vooraf duidelijk is afgesproken. Anders blijven vooruitbetaalde uren gedurende de looptijd

beschikbaar. Bij beëindiging worden niet-geleverde, vooruitbetaalde diensten verrekend, behalve voor zover een geldige afspraak over gereserveerde beschikbaarheid of verval van uren anders bepaalt.

9.3 Werk buiten het pakket wordt uitsluitend na akkoord afzonderlijk berekend. Zonder afgesproken vaste looptijd geldt het abonnement voor onbepaalde tijd. Een abonnement voor bepaalde tijd eindigt op de einddatum, tenzij partijen verlenging overeenkomen.

Artikel 10 — Opzegging, ontbinding en overdracht

10.1 Een zakelijke opdrachtgever kan een overeenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk opzeggen met één maand opzegtermijn. Dezelfde termijn geldt voor tussentijdse opzegging van een project of een opdracht voor bepaalde tijd, tenzij de opdrachtbevestiging uitdrukkelijk een andere regeling bevat.

10.2 Multi HR kan een overeenkomst voor onbepaalde tijd met één maand opzegtermijn opzeggen, met inachtneming van de zorg die een lopend dossier vereist. Een opdracht voor bepaalde tijd of een bepaald resultaat zegt zij tussentijds alleen op wegens gewichtige redenen, tenzij een verdergaand opzeggingsrecht rechtsgeldig is afgesproken.

10.3 Bij opzegging worden verricht werk en redelijkerwijs niet te vermijden, vooraf overeengekomen verplichtingen afgerekend. Een vergoeding over de opzegtermijn is alleen verschuldigd voor geleverde diensten of daadwerkelijk gereserveerde beschikbaarheid. Bespaarde kosten en vervangende inzet worden verrekend; er geldt geen automatische aanspraak op alle resterende projecttermijnen.

10.4 Bij een tekortkoming mag de andere partij de overeenkomst geheel of gedeeltelijk ontbinden indien de tekortkoming dit rechtvaardigt. Waar wettelijk vereist krijgt de tekortschietende partij eerst een schriftelijke ingebrekestelling met een redelijke hersteltermijn.

10.5 Bij het betalingsverzuim van artikel 7 mag Multi HR zonder nadere ingebrekestelling schriftelijk ontbinden, mits aard en omvang van de tekortkoming de ontbinding rechtvaardigen. Ook bij faillissement of surseance mag zij beëindigen voor zover de wet dit toestaat.

10.6 Na beëindiging zorgt Multi HR voor een ordelijke overdracht van relevante stukken en bekende termijnen, met inachtneming van geheimhouding en privacy. Redelijk overdrachtswerk wordt vooraf afgestemd. Noodzakelijke zorgmaatregelen worden niet afhankelijk gesteld van vooruitbetaling. Vooruitbetalingen worden verrekend met hetgeen rechtmatig verschuldigd is.

Artikel 11 — Afspraken, trainingen en annulering

11.1 Annulering of verplaatsing wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk gemeld. Voor zakelijke opdrachtgevers is dit tot twee werkdagen vóór aanvang kosteloos, behalve voor vooraf overeengekomen, niet-terugvorderbare externe kosten. Werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag, uitgezonderd Nederlandse nationale feestdagen.

11.2 Bij latere annulering of niet verschijnen mag Multi HR aan een zakelijke opdrachtgever de gereserveerde tijd berekenen voor zover die redelijkerwijs niet meer elders kon worden ingezet, plus onvermijdbare overeengekomen externe kosten. Besparingen en vervangende inkomsten worden afgetrokken; de vergoeding bedraagt nooit meer dan de overeengekomen prijs voor de geannuleerde activiteit.

11.3 Een afwijkende annuleringsregeling voor een training of evenement wordt vóór het boeken overeengekomen. Annuleert Multi HR zelf, dan wordt een vervangend moment afgesproken of wordt de vooruitbetaling voor het niet-geleverde onderdeel terugbetaald. Wettelijke rechten wegens een tekortkoming blijven bestaan.

Artikel 12 — Vertrouwelijkheid en persoonsgegevens

12.1 Partijen houden vertrouwelijke bedrijfs-, personeels- en dossierinformatie geheim, ook na beëindiging. Verstrekking is uitsluitend toegestaan voor de uitvoering aan bevoegde betrokkenen, met toestemming, ter behartiging van een gerechtvaardigde rechtsvordering of op grond van een wettelijke verplichting. Ingeschakelde hulppersonen worden aan passende geheimhouding gebonden.

12.2 Partijen verwerken persoonsgegevens overeenkomstig de AVG en overige toepasselijke regels. Per dienst wordt bepaald of Multi HR verwerker of zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke is. Deze voorwaarden gelden niet als algemene toestemming voor verwerking van persoonsgegevens.

12.3 Wanneer Multi HR namens de opdrachtgever als verwerker handelt, sluiten partijen vóór die verwerking een verwerkersovereenkomst. Die regelt onder meer instructies, beveiliging, subverwerkers, incidenten, bewaartermijnen en teruggave of verwijdering. Bij tegenstrijdigheid gaat die overeenkomst voor voor de betreffende verwerking.

12.4 Multi HR past passende beveiliging en toegangsbeperking toe. Partijen delen niet meer gegevens dan nodig en melden relevante beveiligingsincidenten onverwijld aan elkaar, zodat wettelijke verplichtingen tijdig kunnen worden nagekomen.

12.5 Persoonsgegevens worden niet langer bewaard dan noodzakelijk voor het afgesproken doel, een wettelijke bewaarplicht of de onderbouwing van rechtsvorderingen. Voor publicatie van herkenbare klantcases, namen of logo's is voorafgaande toestemming nodig.

Artikel 13 — Documenten en intellectuele eigendom

13.1 Rechten op eigen methoden, modellen, trainingen en formats blijven bij Multi HR of de oorspronkelijke rechthebbende. De opdrachtgever behoudt de rechten op eigen aangeleverde stukken en gegevens.

13.2 Na volledige betaling verkrijgt de opdrachtgever een niet-exclusief gebruiksrecht voor het overeengekomen doel. Hij mag geleverde HR-documenten binnen zijn eigen organisatie toepassen en aanpassen en delen met betrokken werknemers, adviseurs of instanties voor zover dit nodig is. Een consument mag zijn stukken voor zijn eigen zaak gebruiken en delen.

13.3 Wederverkoop, openbare verspreiding of exploitatie van formats of trainingsmateriaal voor derden vereist schriftelijke toestemming. Multi HR is niet verantwoordelijk voor door anderen aangebrachte wijzigingen of toepassing buiten de opdracht, tenzij de schade mede door haar eigen tekortkoming is veroorzaakt. Wettelijke gebruiksrechten blijven onverlet.

Artikel 14 — Klachten en herstel

14.1 Klachten worden zo spoedig mogelijk na ontdekking gemotiveerd gemeld via info@multihir.nl. De opdrachtgever beschrijft het probleem en biedt Multi HR een redelijke gelegenheid tot onderzoek en, waar passend, kosteloos herstel.

14.2 Multi HR bevestigt de klacht binnen vijf werkdagen en reageert inhoudelijk binnen veertien kalenderdagen of vermeldt binnen die termijn wanneer een inhoudelijk antwoord volgt. Urgente dossiertermijnen krijgen passende aandacht.

14.3 Bij gegronde klachten wordt een passende oplossing geboden. Indien herstel onmogelijk is of niet redelijkerwijs kan worden verlangd, blijven wettelijke rechten op prijsvermindering, ontbinding of schadevergoeding bestaan. Het verstrijken van een korte interne meldingstermijn laat aanspraken niet automatisch vervallen.

Artikel 15 — Aansprakelijkheid voor zakelijke opdrachten

15.1 Dit artikel geldt uitsluitend voor zakelijke opdrachtgevers. Multi HR is aansprakelijk voor schade als gevolg van een aan haar toerekenbare tekortkoming. Voor zover herstel mogelijk is, krijgt zij eerst een schriftelijke melding en een redelijke herstelmogelijkheid, tenzij verzuim wettelijk zonder ingebrekestelling intreedt.

15.2 De aansprakelijkheid is per gebeurtenis beperkt tot de uitkering van de toepasselijke aansprakelijkheidsverzekering, vermeerderd met het eigen risico. Samenhangende gebeurtenissen gelden als één gebeurtenis. Deze bepaling bevat geen toezegging dat iedere schade verzekerd is.

15.3 Als geen verzekeringsuitkering plaatsvindt, is de aansprakelijkheid beperkt tot de voor de betreffende opdracht gefactureerde en nog te factureren vergoeding exclusief btw. Bij een doorlopende opdracht geldt de vergoeding over de zes maanden direct vóór de schadeveroorzakende gebeurtenis, of de kortere verstreken looptijd. In beide gevallen bedraagt dit maximum € 25.000.

15.4 Gederfde winst, gemiste besparingen en bedrijfsstagnatie komen niet voor vergoeding in aanmerking. Redelijke kosten ter vaststelling en beperking van directe schade vallen binnen het toepasselijke aansprakelijkheidsmaximum.

15.5 Beperkingen gelden niet bij opzet of bewuste roekeloosheid van Multi HR of haar bedrijfsleiding, schade door overlijden of lichamelijk letsel, of voor zover toepassing naar dwingend recht of maatstaven van redelijkheid en billijkheid ontoelaatbaar is. Wettelijke rechten van betrokkenen onder de AVG worden niet beperkt.

15.6 Schade die mede door onjuiste informatie of handelen van de opdrachtgever ontstaat, wordt beoordeeld volgens de wettelijke regels over causaliteit en eigen schuld. Een vrijwaring voor aanspraken van derden geldt uitsluitend voor zover die aanspraken voortkomen uit een toerekenbare tekortkoming of onrechtmatige daad van de opdrachtgever, en niet voor het aandeel van Multi HR zelf.

Artikel 16 — Overmacht

16.1 Bij een niet-toerekenbare verhindering meldt de getroffen partij de oorzaak en verwachte duur zo spoedig mogelijk en beperkt zij de gevolgen. Alleen de daardoor getroffen verplichtingen worden opgeschort. Personeelsuitval of een storing is niet automatisch overmacht; passende vervanging en redelijke voorzorgsmaatregelen worden meegewogen.

16.2 Duurt de verhindering langer dan 30 dagen, dan mag iedere partij het nog niet uitgevoerde gedeelte schriftelijk beëindigen zonder vergoeding wegens die beëindiging. Reeds zelfstandig bruikbare prestaties worden afgerekend en vooruitbetalingen voor niet-geleverde prestaties worden terugbetaald. Geldgebrek en een achterstand bij de eigen klanten zijn geen overmacht voor betaling.

Artikel 17 — Aanvullende en afwijkende consumentenregels

17.1 Voor consumenten gelden de wettelijke betalings-, opschortings-, opzeggings- en aansprakelijkheidsregels. De zakelijke bepalingen over automatisch verzuim, handelsrente, incasso, opschorting van andere opdrachten, beschikbaarheidskosten tijdens opschorting, opzegtermijnen, annuleringsvergoedingen en aansprakelijkheidsbeperking zijn niet van toepassing.

17.2 De betaaltermijn bedraagt 14 kalenderdagen na ontvangst van de factuur. Bij te late betaling kan wettelijke niet-handelsrente verschuldigd zijn zodra de consument volgens de wet in verzuim is. Incassokosten worden pas berekend na een geldige kosteloze aanmaning met 14 dagen

betalagelegenheid, te rekenen vanaf de dag na ontvangst, en vermelding van de toepasselijke incassokosten. Wettelijke maxima en regels voor samenloop van termijnbetalingen gelden.

17.3 Multi HR kan bij een opeisbare betalingsachterstand de daartegenover staande werkzaamheden direct opschorten voor zover de wet en de ernst van de tekortkoming dit toelaten. Zij informeert de consument schriftelijk en houdt rekening met urgente belangen. De waarborgen voor kennisgeving, dossiertermijnen en overdracht uit artikel 8 blijven gelden. Een incassotermijn schept op zichzelf geen verplichting om door te werken.

17.4 Een consument kan een overeenkomst van opdracht op ieder moment opzeggen. Er geldt geen boete of schadevergoeding uitsluitend wegens opzegging. Alleen een volgens de wet verschuldigd redelijk loon en rechtmatig gemaakte kosten worden afgerekend, rekening houdend met verricht werk, genoten voordeel, beëindigingsgrond en besparingen.

17.5 Bij een dienstenovereenkomst op afstand of buiten de verkoopprijsruimte kan de consument in beginsel binnen 14 dagen na het sluiten herroepen. Multi HR verstrekt vóór het sluiten de wettelijk vereiste informatie en het modelformulier voor herroeping. Bij ontbrekende informatie geldt de wettelijke verlenging. Herroepen kan ook met een ondubbelzinnige verklaring aan info@multihhr.nl.

17.6 Multi HR begint tijdens de bedenktijd alleen op uitdrukkelijk verzoek van de consument en na de vereiste informatieverstrekking. Bij herroeping is slechts een evenredige vergoeding voor reeds verricht werk verschuldigd als aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. Het herroepingsrecht vervalt bij volledige uitvoering alleen na voorafgaande uitdrukkelijke instemming en erkenning van dit gevolg. Te restitueren bedragen worden binnen 14 dagen na de herroepingsmelding terugbetaald.

17.7 Voor afzonderlijk geleverde digitale inhoud gelden de wettelijke conformiteits- en herroepingsregels. Onmiddellijke levering heft de bedenktijd alleen op na de daarvoor vereiste uitdrukkelijke voorafgaande toestemming, erkenning van het verlies van het herroepingsrecht en bevestiging daarvan. Instemming met deze voorwaarden alleen is daarvoor onvoldoende.

17.8 Tarieven of voorwaarden worden tijdens een consumentenopdracht niet eenzijdig gewijzigd zonder geldige vooraf overeengekomen grondslag en naleving van de wettelijke informatie- en beëindigingsrechten. Stilzwijgende verlenging mag de wettelijke opzeggingsrechten niet beperken.

Artikel 18 — Toepasselijk recht en slotbepalingen

18.1 Op de overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Deze rechtskeuze ontnemt een consument geen dwingende bescherming die zonder rechtskeuze op hem van toepassing zou zijn.

18.2 Partijen proberen geschillen eerst in overleg op te lossen, zonder dat spoedmaatregelen of wettelijke termijnen daardoor worden belemmerd. Voor zakelijke geschillen is de bevoegde rechter van de rechtbank Noord-Nederland aangewezen, tenzij dwingend recht anders bepaalt. Voor consumenten geldt uitsluitend de wettelijke bevoegdheidsregeling.

18.3 Als een bepaling ongeldig is, blijven de overige bepalingen gelden voor zover de overeenkomst kan voortbestaan. De wettelijke regeling treedt waar nodig in de plaats van de ongeldige bepaling. Een oneerlijk consumentenbeding wordt niet ten nadele van de consument gerepareerd.

18.4 Een nieuwe versie geldt voor nieuwe opdrachten nadat zij rechtsgeldig is overeengekomen en verstrekt. Voor lopende opdrachten blijft de overeengekomen versie gelden, tenzij partijen een wijziging rechtsgeldig overeenkomen.