

Algemene Voorwaarden, Privacy & Disclaimer.

Volledig herschreven voor 2026/2027. Afgestemd op WTTA, WIVO, AI Act, de uniforme Cao voor Uitzendkrachten en de aangescherpte SNF-norm.

VERSIE 2026 · GELDIG VANAF 1 JANUARI 2027

Inhoud.

DEEL A · ALGEMENE VOORWAARDEN

1. Definities
2. Toepasselijkheid en rangorde
3. Rolverdeling in de keten
4. Dienstverlening MrRecruit.Me
5. Totstandkoming en wijziging opdracht
6. Verplichtingen opdrachtgever
7. Terbeschikkingstelling via de uitlener
8. Huisvesting als separate dienst
9. Vervoer naar werklocatie
10. Tarieven, indexatie en doorberekening
11. Facturering en betaling
12. Werving & Selectie, bemiddelingsfee
13. Replacement guarantee
14. Non-solicitation en anti-omzeiling
15. Discriminatieverbod en Wivo
16. AI Act en geautomatiseerde verwerking
17. Vertrouwelijkheid
18. Verwerking persoonsgegevens
19. Datalekken
20. Vrijwaring
21. Aansprakelijkheid
22. Overmacht
23. Ketenaansprakelijkheid WKA/WAS
24. Compliance en certificeringen
25. ESG en Code of Conduct
26. Overdracht van rechten

27. Partiële nietigheid
28. Wijziging voorwaarden
29. Duur en beëindiging
30. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

DEEL B · PRIVACY POLICY

1. Who we are and scope
2. Categories of personal data
3. Purposes and legal bases
4. Automated processing and AI
5. Retention periods
6. Data sharing and recipients
7. International transfers
8. Security measures
9. Your rights under the GDPR
10. Cookies and tracking
11. Children's data
12. Changes and contact

DEEL C · DISCLAIMER

1. Scope
2. Information
3. No liability
4. Intellectual property
5. External links
6. Changes and jurisdiction

DEEL A

Algemene Voorwaarden.

B2B dienstverlening werving, selectie, huisvesting en vervoer. Van toepassing op elke opdracht met MrRecruit.Me B.V. gesloten of lopend vanaf 1 januari 2027.

Artikel 1. Definities

In deze voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1.1 MrRecruit.Me:** MrRecruit.Me B.V., ingeschreven bij de KvK onder nummer 98433601, met statutaire zetel te Bergen op Zoom.
- 1.2 Opdrachtgever:** iedere natuurlijke of rechtspersoon die diensten van MrRecruit.Me afneemt of met MrRecruit.Me in onderhandeling treedt, inclusief haar rechtsopvolgers en groepsmaatschappijen in de zin van artikel 2:24b BW.
- 1.3 Arbeidskracht:** iedere natuurlijke persoon die door of via MrRecruit.Me aan Opdrachtgever is of wordt voorgesteld, geïntroduceerd, bemiddeld, gehuisvest of vervoerd, ongeacht contractvorm met Opdrachtgever.
- 1.4 Uitlener:** de door MrRecruit.Me ingeschakelde payrollpartner, zijnde Flexpedia B.V. of een door MrRecruit.Me aangewezen opvolger, die als juridisch werkgever van de Arbeidskracht optreedt en zorg draagt voor de terbeschikkingstelling in de zin van de Wtta.
- 1.5 Terbeschikkingstelling:** het door de Uitlener ter beschikking stellen van een Arbeidskracht aan Opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten.

- 1.6 Introductie:** iedere vorm van verstrekking of bekendmaking van gegevens over een Arbeidskracht door MrRecruit.Me aan Opdrachtgever, in welk medium of welke vorm dan ook, inclusief mondelinge presentatie, CV, e-mail, portal, telefoon of chatbericht.
- 1.7 Engagement:** iedere samenwerking tussen Opdrachtgever en Arbeidskracht die direct of indirect voortvloeit uit een Introductie, ongeacht contractvorm (loondienst, ZZP, uitzend, payroll, project, onderaanneming) en ongeacht of de samenwerking plaatsvindt bij Opdrachtgever zelf, een groepsmaatschappij, een opdrachtgever van Opdrachtgever of een andere derde.
- 1.8 Huisvesting:** woonruimte die MrRecruit.Me via haar housingpartner aan de Arbeidskracht ter beschikking stelt conform de SNF-norm.
- 1.9 Vervoer:** het door of namens MrRecruit.Me georganiseerde vervoer van de Arbeidskracht tussen de Huisvesting en de werklocatie.
- 1.10 Opdracht:** iedere schriftelijke of digitale overeenkomst tussen MrRecruit.Me en Opdrachtgever met betrekking tot werving, selectie, bemiddeling, Huisvesting, Vervoer of een combinatie daarvan.
- 1.11 Partijen:** MrRecruit.Me en Opdrachtgever gezamenlijk.
- 1.12 Systemen:** alle digitale middelen van MrRecruit.Me, waaronder haar ATS, CRM, Fraxio, databases, websites, portals, geautomatiseerde communicatiekanalen en AI-tooling.

Artikel 2. Toepasselijkheid en rangorde

- 2.1** Deze voorwaarden zijn van toepassing op elk aanbod, elke Opdracht en elke rechtsverhouding tussen Partijen, inclusief toekomstige opdrachten en opdrachten die voortvloeien uit of samenhangen met een eerdere Opdracht.
- 2.2** Algemene of inkoopvoorwaarden van Opdrachtgever worden uitdrukkelijk van de hand gewezen en zijn niet van toepassing, ook niet als Opdrachtgever daarnaar verwijst in een aanvaarding of latere correspondentie.

- 2.3** In geval van tegenstrijdigheid geldt de volgende rangorde: (a) de door Partijen ondertekende Opdracht, (b) deze Algemene Voorwaarden, (c) overige bijlagen.
- 2.4** Afwijkingen van deze voorwaarden zijn uitsluitend geldig als zij schriftelijk door een bevoegde vertegenwoordiger van MrRecruit.Me zijn bevestigd.

Artikel 3. Rolverdeling in de keten

- 3.1** MrRecruit.Me treedt op als bemiddelaar in de zin van artikel 7:400 BW en levert uitsluitend diensten op het gebied van werving, selectie, Huisvesting, Vervoer en relatiebeheer.
- 3.2** MrRecruit.Me is géén juridisch werkgever, uitlener, uitzendonderneming of payrollbedrijf. Alle verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, loonbetaling, afdracht premies, loonheffingen en CAO-naleving rusten uitsluitend op de Uitlener.
- 3.3** De Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten geschiedt uitsluitend via een door de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt op grond van de Wtta toegelaten Uitlener. MrRecruit.Me staat in voor de aanwezigheid van deze toelating zolang de Opdracht loopt.
- 3.4** Opdrachtgever is bekend met zijn vergewisplicht op grond van de Wtta en verifieert zelfstandig in het openbare register of de Uitlener op het moment van inhuring over een geldige toelating beschikt. Opdrachtgever vrijwaart MrRecruit.Me voor alle gevolgen van het niet uitoefenen van zijn vergewisplicht.
- 3.5** Indien de toelating van de Uitlener vervalt, geschorst of ingetrokken wordt, is MrRecruit.Me gerechtigd de Opdracht per direct op te schorten en te organiseren dat de Terbeschikkingstelling via een alternatieve toegelaten Uitlener wordt voortgezet, zonder dat MrRecruit.Me daardoor schadeplichtig wordt.

Toelichting. Deze rolverdeling is cruciaal onder de Wtta. Opdrachtgever mag zich niet beroepen op onwetendheid: wie met een niet-toegelaten uitlener zaken doet, loopt zelf tegen boetes

aan. MrRecruit.Me zorgt dat haar keten schoon is; Opdrachtgever controleert dat zelf.

Artikel 4. Dienstverlening MrRecruit.Me

- 4.1** MrRecruit.Me levert diensten op basis van een inspanningsverbintenis, niet op basis van een resultaatverbintenis. Zij staat niet in voor de duur, kwaliteit, prestaties of continuïteit van een Arbeidskracht.
- 4.2** De dienstverlening omvat één of meer van de volgende: (a) sourcing en werving, (b) screening en intake, (c) Introductie bij Opdrachtgever, (d) coördinatie met de Uitlener voor Terbeschikkingstelling, (e) Huisvesting, (f) Vervoer, (g) relatiebeheer en opvolging.
- 4.3** MrRecruit.Me behoudt zich het recht voor onderdelen van de dienstverlening uit te besteden aan onderaannemers of partners, zonder voorafgaande toestemming van Opdrachtgever, mits de kwaliteit en de verplichtingen jegens Opdrachtgever geborgd blijven.

Artikel 5. Totstandkoming en wijziging opdracht

- 5.1** Aanbiedingen van MrRecruit.Me zijn vrijblijvend, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, en geldig voor 30 dagen.
- 5.2** Een Opdracht komt tot stand door schriftelijke of digitale bevestiging door MrRecruit.Me, of door feitelijke aanvang van de dienstverlening met instemming van Opdrachtgever.
- 5.3** Wijzigingen van een Opdracht zijn alleen bindend als zij door beide Partijen schriftelijk zijn aanvaard. Wijzigingen die leiden tot meerwerk worden volgens de dan geldende tarieven doorberekend.

Artikel 6. Verplichtingen opdrachtgever

- 6.1** Opdrachtgever is verplicht om tijdig en volledig alle informatie te verstrekken die MrRecruit.Me en de Uitlener nodig hebben, waaronder: functieprofiel, functie-indeling conform de CAO van Opdrachtgever, uurloon, periodieken, ADV-regeling, toeslagen, eindejaarsuitkering, reiskostenvergoeding, arbeidsvoorwaarden-verzekeringen, veiligheidsinstructies en RI&E.
- 6.2** Opdrachtgever draagt zorg voor correcte en tijdige melding van: (a) iedere vorm van contact met een Arbeidskracht, (b) iedere kennismaking, intake of werkbezoek, (c) iedere startdatum, wijziging, voortzetting of beëindiging, (d) iedere doorplaatsing naar een groepsmaatschappij, opdrachtgever van Opdrachtgever of andere derde.
- 6.3** Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden op de werklocatie, inclusief persoonlijke beschermingsmiddelen, veiligheidstraining en toezicht conform de Arbowet.
- 6.4** Opdrachtgever controleert de identiteit en het recht op arbeid van de Arbeidskracht op de werklocatie overeenkomstig artikel 15 Waadi en de Wet arbeid vreemdelingen.
- 6.5** Bij verzwijging, onjuiste of onvolledige informatie is Opdrachtgever een direct opeisbare boete verschuldigd gelijk aan drie maal de maandelijkse facturatie voor de betreffende Arbeidskracht, met een minimum van €10.000, onverminderd het recht van MrRecruit.Me op aanvullende schadevergoeding en nakoming.

Artikel 7. Terbeschikkingstelling via de uitlener

- 7.1** Elke Terbeschikkingstelling verloopt via de Uitlener. Opdrachtgever sluit de inhoudelijke terbeschikkingstellingsovereenkomst rechtstreeks met de Uitlener, dan wel via door MrRecruit.Me aangereikte documenten namens de Uitlener.

- 7.2** Opdrachtgever respecteert de voorwaarden van de Uitlener waaronder de verplichtingen uit de uniforme Cao voor Uitzendkrachten 2026 (ABU/NBBU integratie), de inlenerbeloning vanaf uur één en het Loonverhoudingsvoorschrift zoals dat per 1 juli 2027 onderdeel wordt van het Wtta-normenkader.
- 7.3** Correcties op loon, toeslagen of inhoudingen die voortvloeien uit onjuiste informatie van Opdrachtgever worden met terugwerkende kracht in rekening gebracht.

Artikel 8. Huisvesting als separate dienst

- 8.1** Huisvesting die via MrRecruit.Me wordt aangeboden is een separate, vrijwillige dienst aan de Arbeidskracht en staat juridisch los van de arbeidsovereenkomst met de Uitlener. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt niet automatisch tot beëindiging van de huurovereenkomst; de wettelijke opzegtermijnen onder de Wet goed verhuurderschap worden gerespecteerd.
- 8.2** Alle door MrRecruit.Me aangeboden Huisvesting voldoet aan de SNF-norm versie 1 oktober 2026 of de laatst geldende versie, en wordt separaat gefactureerd aan Opdrachtgever of rechtstreeks aan de Arbeidskracht.
- 8.3** Opdrachtgever is geen partij in de huurovereenkomst en kan daaraan geen rechten ontlenen. Enig verlangen van Opdrachtgever met betrekking tot huisvesting van een Arbeidskracht is niet bindend voor MrRecruit.Me.
- 8.4** Schade aan de Huisvesting die wordt veroorzaakt door een Arbeidskracht wordt verhaald op de betreffende Arbeidskracht, en indien dit niet mogelijk blijkt binnen 30 dagen, in rekening gebracht bij Opdrachtgever voor zover de Arbeidskracht ten tijde van de schade voor Opdrachtgever werkzaam was.

Artikel 9. Vervoer naar werklocatie

- 9.1** Vervoer dat door MrRecruit.Me of haar partners wordt geregeld, wordt uitgevoerd met geldig gekeurde voertuigen en door bevoegde bestuurders. Vervoer vindt plaats onder redelijke voorzorgsmaatregelen; MrRecruit.Me is niet aansprakelijk voor vertragingen door verkeer, weersomstandigheden of overmacht.
- 9.2** Vervoerskosten worden separaat gefactureerd volgens de bij aanvang van de Opdracht overeengekomen tarieven, of bij gebreke daarvan tegen de dan geldende dagprijzen van MrRecruit.Me.
- 9.3** Vervoer tussen Huisvesting en werklocatie is uitsluitend bedoeld voor werkverkeer. Privégebruik of afwijkende routes zijn voor eigen risico en kosten van de Arbeidskracht.

Artikel 10. Tarieven, indexatie en doorberekening

- 10.1** Alle tarieven zijn exclusief btw en inclusief de onder de uniforme Cao voor Uitzendkrachten verplichte toeslagen en opslagen, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.
- 10.2** Tarieven worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd conform de CBS-index CAO-lonen Zakelijke Dienstverlening of een door MrRecruit.Me aangewezen vergelijkbare index.
- 10.3** Wijzigingen in wet- of regelgeving, de uniforme Cao voor Uitzendkrachten, de door Opdrachtgever bedoelde beloning of Loonverhoudingsvoorschrift worden met onmiddellijke ingang en volledig doorberekening geen recht op opzegging zonder vergoeding.

Artikel 11. Facturering en betaling

- 11.1** Facturen worden wekelijks of maandelijks verzonden, afhankelijk van hetgeen bij aanvang is overeengekomen.
- 11.2** Betaling geschiedt binnen 14 dagen na factuurdatum, zonder korting, verrekening of opschorting. Overschrijding leidt van rechtswege tot verzuim; wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW en buitengerechtelijke incassokosten conform het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten zijn verschuldigd vanaf de vervaldatum.

- 11.3** Bezwaren tegen een factuur worden schriftelijk kenbaar gemaakt binnen zeven dagen na factuurdatum, bij gebreke waarvan de factuur onherroepelijk is aanvaard.
- 11.4** MrRecruit.Me heeft bij betalingsachterstand het recht om alle lopende dienstverlening, Terbeschikkingstellingen, Huisvesting en Vervoer per direct op te schorten, zonder dat zij schadeplichtig wordt.
- 11.5** Opdrachtgever kan ter afdekking van zijn ketenaansprakelijkheid storten op de g-rekening van de Uitlener, binnen de daarvoor geldende grenzen.

Artikel 12. Werving & Selectie, bemiddelingsfee

- 12.1** Voor diensten op het gebied van Werving & Selectie geldt dat vanaf het moment van Introductie een bemiddelingsfee verschuldigd is zodra tussen Opdrachtgever en de Arbeidskracht een Engagement tot stand komt, ongeacht contractvorm of duur.
- 12.2** De bemiddelingsfee is verschuldigd indien het Engagement direct of indirect, in de hoofdorganisatie of in enige groepsmaatschappij van Opdrachtgever, binnen 24 maanden na de eerste Introductie tot stand komt.
- 12.3** De hoogte van de bemiddelingsfee is standaard 25% van het bruto jaarsalaris van de Arbeidskracht, tenzij een afwijkend bedrag in de Opdracht is vastgelegd. Onder bruto jaarsalaris wordt verstaan: $12,96 \times$ het brutomaandsalaris inclusief vakantiegeld, bonus-doel en structurele toeslagen, met een minimum van €40.000.
- 12.4** De bemiddelingsfee is opeisbaar binnen 14 dagen na de startdatum van het Engagement.

Artikel 13. Replacement guarantee

- 13.1** Voor diensten op het gebied van Werving & Selectie geldt een replacement guarantee: indien de Arbeidskracht binnen 60 kalenderdagen na startdatum op initiatief van zichzelf of op initiatief van Opdrachtgever vertrekt, levert MrRecruit.Me eenmalig een vervangende Arbeidskracht zonder additionele bemiddelingsfee.

- 13.2** De replacement guarantee geldt uitsluitend als: (a) Opdrachtgever zijn facturen volledig en tijdig heeft voldaan, (b) het functieprofiel en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd zijn, (c) de reden van vertrek niet is toe te rekenen aan handelen of nalaten van Opdrachtgever (waaronder onveilige werkomstandigheden, intimidatie of substantiële afwijking van het functieprofiel).
- 13.3** Vervanging wordt binnen 60 kalenderdagen aangeboden. Indien MrRecruit.Me binnen die termijn geen passende vervanger kan voorstellen, wordt 50% van de bemiddelingsfee gecrediteerd.

Artikel 14. Non-solicitation en anti-omzeiling

- 14.1** Het is Opdrachtgever niet toegestaan om een Arbeidskracht gedurende 24 maanden na laatste contact direct of indirect te benaderen, in te zetten, te contracteren of door een derde te laten contracteren, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MrRecruit.Me en zonder voldoening van de bemiddelingsfee.
- 14.2** Het is Opdrachtgever niet toegestaan om medewerkers, freelancers of onderaannemers van MrRecruit.Me gedurende de looptijd van de Opdracht en 12 maanden daarna te benaderen voor een arbeidsrelatie of samenwerking, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MrRecruit.Me.
- 14.3** Bij overtreding van artikel 14.1 verbeurt Opdrachtgever een direct opeisbare boete gelijk aan 30% van het bruto jaarsalaris van de betreffende Arbeidskracht met een minimum van €15.000, onverminderd het recht van MrRecruit.Me op aanvullende schadevergoeding. Partijen beschouwen deze boete als een redelijke schatting van de gederfde bemiddelingsfee en -marge en sluiten matiging ex artikel 6:94 BW uitdrukkelijk uit voor zover rechtens toegestaan.
- 14.4** Bij overtreding van artikel 14.2 verbeurt Opdrachtgever een direct opeisbare boete van €20.000 per persoon per gebeurtenis, onverminderd het recht op aanvullende schadevergoeding.

Artikel 15. Discriminatieverbod en Wivo

- 15.1** MrRecruit.Me hanteert een werkwijze conform de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie en haar interne gelijke-kansen-procedure, die gepubliceerd is op mrrecruit.me.
- 15.2** Opdrachtgever onthoudt zich van elke instructie die direct of indirect onderscheid maakt op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, of op welke andere ongeoorloofde grond dan ook (artikel 1 Awgb).
- 15.3** Bij een dergelijke instructie is MrRecruit.Me gerechtigd de Opdracht zonder vergoeding op te schorten of te beëindigen, zonder dat Opdrachtgever enig recht heeft op schadevergoeding of restitutie van reeds betaalde bedragen. MrRecruit.Me zal in voorkomende gevallen melding doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Artikel 16. AI Act en geautomatiseerde verwerking

- 16.1** MrRecruit.Me zet bij werving en selectie geautomatiseerde systemen in die onder bijlage III van Verordening (EU) 2024/1689 (AI Act) kunnen vallen, waaronder matching, CV-parsing en kandidaatscoring.
- 16.2** Alle finale selectiebeslissingen worden door een menselijke beoordelaar genomen. AI-output is uitsluitend ondersteunend en nooit alleen bepalend.
- 16.3** Opdrachtgever past geen aanvullende AI-gebaseerde selectie-, emotieherkennings- of biometrische systemen op door MrRecruit.Me aangedragen Arbeidskrachten toe zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MrRecruit.Me en, waar vereist, van de Arbeidskracht.

Artikel 17. Vertrouwelijkheid

- 17.1** Partijen behandelen alle van elkaar ontvangen gegevens en bedrijfsinformatie strikt vertrouwelijk, ook na beëindiging van de Opdracht.

- 17.2** Opdrachtgever gebruikt gegevens van Arbeidskrachten uitsluitend voor de uitvoering van de Opdracht en bewaart, kopieert, verspreidt of analyseert deze niet voor andere doeleinden.
- 17.3** Bij overtreding verbeurt Opdrachtgever een direct opeisbare boete van €10.000 per incident, onverminderd aanvullende schadevergoeding.

Artikel 18. Verwerking persoonsgegevens

- 18.1** MrRecruit.Me verwerkt persoonsgegevens van Arbeidskrachten in haar hoedanigheid van verwerkingsverantwoordelijke, conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming en haar Privacy Policy (Deel B van dit document).
- 18.2** Indien en voor zover Opdrachtgever van MrRecruit.Me persoonsgegevens ontvangt, wordt Opdrachtgever daarvoor zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke en zorgt zelf voor een rechtmatige grondslag en passende beveiliging.
- 18.3** Op verzoek sluiten Partijen een separate verwerkersovereenkomst voor specifieke verwerkingen waarin één van hen als verwerker voor de ander optreedt.

Artikel 19. Datalekken

- 19.1** Partijen melden elkaar iedere vermoedelijke inbreuk op persoonsgegevens of informatiebeveiliging binnen 24 uur na constatering, inclusief een beschrijving van de aard van de inbreuk en de betrokken gegevens.
- 19.2** Iedere Partij is volledig aansprakelijk voor datalekken binnen haar eigen infrastructuur, systemen of door haar medewerkers veroorzaakt.
- 19.3** MrRecruit.Me meldt datalekken aan de Autoriteit Persoonsgegevens en aan betrokkenen voor zover zij hiertoe wettelijk is verplicht.

Artikel 20. Vrijwaring

- 20.1** Opdrachtgever vrijwaart MrRecruit.Me volledig voor alle aanspraken, kosten, boetes, naheffingen of schade voortvloeiend uit of samenhangend met:
- ▶ loonheffingen en premies voor zover deze het gevolg zijn van onjuiste of onvolledige informatie van Opdrachtgever
 - ▶ arbeidsrechtelijke verplichtingen op de werkplek
 - ▶ arbeidsongevallen en beroepsziekten
 - ▶ aanspraken van de Nederlandse Arbeidsinspectie, Autoriteit Persoonsgegevens of andere toezichthouders als gevolg van gedragingen van Opdrachtgever
 - ▶ onjuiste CAO-inschaling of inlenerbeloning als gevolg van onjuiste functie-informatie
 - ▶ niet-naleving van de vergewisplicht Wta door Opdrachtgever
 - ▶ onrechtmatig handelen van Arbeidskrachten op de werklocatie
 - ▶ claims uit hoofde van ketenaansprakelijkheid WKA/WAS, voor zover het gaat om zaken die binnen de invloedssfeer van Opdrachtgever vallen
- 20.2** Deze vrijwaring geldt onverminderd na beëindiging van de Opdracht.

Artikel 21. Aansprakelijkheid

- 21.1** MrRecruit.Me is uitsluitend aansprakelijk voor directe schade veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van haar bedrijfsleiding.
- 21.2** Alle aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat Opdrachtgever in de drie maanden voorafgaand aan de schadeveroorzakende gebeurtenis aan MrRecruit.Me heeft gefactureerd, met een absoluut maximum van €50.000 per gebeurtenis en €100.000 per kalenderjaar.
- 21.3** MrRecruit.Me is nooit aansprakelijk voor indirecte schade, waaronder omzet- en winstderving, productiestilstand, reputatieschade, vervangingskosten en gevolgschade van Arbeidskrachten.

- 21.4** Alle aanspraken vervallen indien zij niet binnen 30 dagen na ontdekking schriftelijk en gemotiveerd zijn gemeld, en in ieder geval 12 maanden na de schadeveroorzakende gebeurtenis.
- 21.5** Opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor alle schade die een Arbeidskracht op de werklocatie of in verband met het werk veroorzaakt, en voor passende aansprakelijkheids- en bedrijfsverzekeringen.

Artikel 22. Overmacht

- 22.1** Onder overmacht wordt onder meer verstaan: stakingen, pandemieën, ziekte van sleutelpersonen, cyberaanvallen, stroom- of internetstoringen, overheidsmaatregelen, oorlog, terreur, weigering of intrekking van A1-verklaringen, intrekking van de Wtta-toelating van de Uitlener, verlies van SNA- of SNF-certificering van de huisvestingspartner buiten de invloedssfeer van MrRecruit.Me, en iedere andere omstandigheid die redelijkerwijs niet voor rekening van MrRecruit.Me komt.
- 22.2** In geval van overmacht is MrRecruit.Me gerechtigd de uitvoering op te schorten of de Opdracht geheel of gedeeltelijk te ontbinden, zonder schadeplichtig te worden.

Artikel 23. Ketenaansprakelijkheid WKA/WAS

- 23.1** Opdrachtgever is bekend met zijn ketenaansprakelijkheid op grond van artikel 7:616a BW (WAS) en de Wet ketenaansprakelijkheid. MrRecruit.Me is geen inhoudingsplichtige en kan niet worden aangesproken op loonvorderingen van Arbeidskrachten; dergelijke claims dient Opdrachtgever rechtstreeks met de Uitlener af te wikkelen.
- 23.2** Opdrachtgever kan onder de daarvoor geldende voorwaarden storten op de g-rekening van de Uitlener om zijn WKA-risico af te dekken. MrRecruit.Me verstrekt op verzoek de daarvoor benodigde gegevens.

Artikel 24. Compliance en certificeringen

- 24.1** MrRecruit.Me draagt zorg voor en onderhoudt alle voor haar dienstverlening relevante certificeringen, waaronder waar van toepassing SNF voor Huisvesting en de inschrijving bij de NAU zodra de Wtta vereist dat haar Uitlener toegelaten is.
- 24.2** De Uitlener draagt zorg voor de SNA-certificering (NEN 4400-1), Wtta-toelating en de volledige CAO-conformiteit.

Artikel 25. ESG en Code of Conduct

- 25.1** MrRecruit.Me handelt conform haar Code of Conduct, gepubliceerd op mrrecruit.me/code. Zij ziet erop toe dat haar partners voldoen aan de ILO-kernarbeidsnormen, de Nederlandse arbeidswetgeving en de SNF-norm.
- 25.2** Op redelijk schriftelijk verzoek verstrekt MrRecruit.Me Opdrachtgever de informatie die redelijkerwijs nodig is voor diens rapportage onder CSRD, CS3D of vergelijkbare verplichtingen.

Artikel 26. Overdracht van rechten

- 26.1** Opdrachtgever kan rechten of verplichtingen uit de Opdracht niet overdragen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MrRecruit.Me. MrRecruit.Me mag haar rechten en verplichtingen zonder toestemming overdragen aan een groepsmaatschappij of rechtsopvolger.

Artikel 27. Partiële nietigheid

- 27.1** Indien enige bepaling van deze voorwaarden geheel of gedeeltelijk nietig, ongeldig of niet-afdwingbaar wordt verklaard, blijven de overige bepalingen volledig van kracht. Partijen zullen de nietige of ongeldige bepaling vervangen door een nieuwe die de bedoeling van de oorspronkelijke bepaling zo dicht mogelijk benadert.

Artikel 28. Wijziging voorwaarden

- 28.1** MrRecruit.Me is gerechtigd deze voorwaarden eenzijdig te wijzigen bij wezenlijke wijziging van wet- of regelgeving, waaronder volgende tranches van de Wtta (per 1 januari 2027 en 1 januari 2028), de inwerkingtreding van het Loonverhoudingsvoorschrift per 1 juli 2027, de high-risk-regels van de AI Act per 2 december 2027, of een nieuwe CAO.
- 28.2** Materiële wijzigingen worden ten minste 30 dagen voor ingang schriftelijk aan Opdrachtgever gecommuniceerd. Opdrachtgever heeft gedurende 30 dagen het recht de Opdracht te beëindigen tegen de ingangsdatum van de wijziging, zonder dat MrRecruit.Me daarbij schadeplichtig wordt.

Artikel 29. Duur en beëindiging

- 29.1** Een Opdracht loopt voor onbepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.
- 29.2** Opzegging geschiedt schriftelijk met een opzegtermijn van vier weken.
- 29.3** Bemiddelingsfees, boetes, vrijwaringen en vertrouwelijkheidsverplichtingen blijven ook na beëindiging onverminderd van kracht.

Artikel 30. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

- 30.1** Op alle rechtsverhoudingen tussen Partijen is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
- 30.2** Uitsluitend de Rechtbank Zeeland-West-Brabant, locatie Breda, is bevoegd kennis te nemen van geschillen, onverminderd het recht van MrRecruit.Me om zich tot de rechtbank te wenden die volgens de wet relatief bevoegd is ten aanzien van Opdrachtgever.
- 30.3** De Nederlandse tekst van deze voorwaarden prevaleert boven iedere vertaling.

DEEL B

Privacy Policy.

How we handle personal data of candidates, clients and website visitors. Compliant with the GDPR, the Dutch Implementation Act and the EU AI Act. Last updated: 20 October 2026.

1. Who we are and scope

MrRecruit.Me B.V. (KvK 98433601), based at Sint-Catharinaplein 39, 4611 TT Bergen op Zoom, the Netherlands, is the data controller for the personal data described in this Privacy Policy, unless we explicitly act as a processor on behalf of a client (in which case a separate data processing agreement applies).

This Policy applies to our website, our ATS and CRM systems, our candidate and client databases, and all communication we have with you by phone, email, chat or in person. It applies to candidates, prospective candidates, clients, prospective clients, and visitors of mrrecruit.me.

2. Categories of personal data

Depending on your interaction with us, we may process:

- a. **Identification data.** First and last name, date of birth, nationality, copy of ID or passport (where legally required), photograph.
- b. **Contact data.** Address, email, phone number, emergency contact.
- c. **Professional data.** CV, work history, education, certifications, languages, driving licence, machine experience, technical competencies, references.
- d. **Availability and preference data.** Earliest start date, preferred location, salary expectations, mobility.

- e. **Placement and performance data.** Client assignments, hours worked, housing allocation, transport, assessments, incident reports.
- f. **Financial data.** IBAN, tax identification number (for payment processing through our payroll partner).
- g. **Technical data.** IP address, browser type, device information, cookie identifiers, pages visited.

We do not deliberately collect special categories of personal data (such as data on health, religion, political views, trade union membership or sexual orientation) unless strictly required for a specific legal obligation and after explicit consent.

3. Purposes and legal bases

PURPOSE	LEGAL BASIS (GDPR)
Matching candidates with vacancies and introducing them to clients	Legitimate interest (art. 6(1)(f)) and consent for sensitive processing
Executing an assignment, including housing, transport, invoicing and administration	Performance of a contract (art. 6(1)(b))
Payroll processing via our partner, tax and social security reporting	Legal obligation (art. 6(1)(c))
Compliance with the Wtta, Waadi, Wivo, Dutch Working Conditions Act and tax law	Legal obligation (art. 6(1)(c))
Security of our systems, fraud detection, access control, incident response	Legitimate interest (art. 6(1)(f))
Improvement of our services, including training of in-house matching algorithms on pseudonymised data	Legitimate interest (art. 6(1)(f))
Direct marketing to existing clients and candidates about related services	Legitimate interest with opt-out
	Consent (art. 6(1)(a))

PURPOSE

LEGAL BASIS (GDPR)

Marketing to prospects outside an existing relationship

4. Automated processing and AI

We use software, including systems that qualify as high-risk AI under Annex III of EU Regulation 2024/1689 (AI Act), to assist in: parsing and structuring CVs, suggesting candidate-vacancy matches, outreach automation, and workflow support in our ATS and CRM.

No final decision about you is taken solely on the basis of automated processing. A human recruiter reviews every match, approaches every candidate and makes every selection decision. You have the right under article 22 GDPR to request human intervention, to express your point of view and to contest a decision based on automated processing, if ever such a decision were made.

We do not use emotion recognition, biometric categorisation or social scoring in our recruitment process. We do not sell your personal data.

5. Retention periods

- 5.1 Candidate data is retained for as long as you remain active in our pool, with a maximum of four years after your last meaningful contact. You may ask us to extend or shorten this period.
- 5.2 Placement data (contracts, hours, invoices) is retained for seven years as required by Dutch tax law.
- 5.3 Marketing and website analytics data is retained for a maximum of two years from last interaction.
- 5.4 Data for which a legal obligation to retain exists, is kept for the duration of that obligation.

6. Data sharing and recipients

We only share your personal data with others when necessary for the purposes above or when required by law:

- a. **Clients.** To present candidate profiles for a specific vacancy, with your prior consent.

- b. Payroll partner (Flexpedia B.V.).** As legal employer for the execution of the employment and payroll.
- c. A1 secondment partner (Eloona / Artiga).** For A1 postings where applicable.
- d. Housing partner.** For allocation and management of SNF-certified accommodation.
- e. IT service providers.** Hosting, email, communication, ATS/CRM software, cybersecurity services, under a data processing agreement.
- f. Authorities.** Dutch Tax Authority, Dutch Labour Inspectorate, Autoriteit Persoonsgegevens and other authorities when legally required.

7. International transfers

Our primary processing takes place within the European Economic Area. Where processing involves transfers outside the EEA (for example to cloud providers in the United States), we rely on EU standard contractual clauses, adequacy decisions or binding corporate rules, and we conduct a transfer impact assessment where required.

8. Security measures

We apply the following measures, among others: encryption at rest and in transit, role-based access control, multi-factor authentication, security logging and monitoring, periodic access reviews, segregation of production and non-production environments, mandatory security training for staff, and vendor security assessments. We maintain an incident response procedure and will notify the Autoriteit Persoonsgegevens and affected data subjects of breaches as legally required.

9. Your rights under the GDPR

You have the right to: access your personal data (art. 15), rectify inaccurate data (art. 16), request erasure (art. 17), restrict processing (art. 18), portability (art. 20), object to processing based on our legitimate interest (art. 21), and withdraw consent at any time without affecting the lawfulness of processing before withdrawal.

To exercise these rights, email privacy@mrrecruit.me. We will respond within one month. If you believe we have not handled your request properly, you can lodge a complaint with the Autoriteit Persoonsgegevens (autoriteitpersoonsgegevens.nl).

10. Cookies and tracking

Our website uses functional cookies that are required to run the site, and analytical cookies with aggregated or pseudonymised data. Marketing or tracking cookies are only placed with your consent, which you can give or withdraw via our cookie banner. Details per cookie, provider and retention period are available in our Cookie Notice on the website.

11. Children's data

Our services are not directed at persons under 18. We do not knowingly collect data from minors. If you believe we have inadvertently done so, contact us and we will delete the data without delay.

12. Changes and contact

We may update this Privacy Policy from time to time. Material changes are communicated via our website or by direct notice. The current version is always available at mrrecruit.me/privacy.

For any question about this Policy or your data, contact us at **privacy@mrrecruit.me**, phone +31 164 700 291 or Sint-Catharinaplein 39, 4611 TT Bergen op Zoom.

DEEL C

Website Disclaimer.

Legal notice for visitors of mrrecruit.me. Last updated: 20 October 2026.

1. Scope

This disclaimer applies to the website mrrecruit.me and all content, functionality and tools available on it. By using the website you agree to this disclaimer.

2. Information

The content on this website is provided for general information purposes. We make reasonable efforts to keep information accurate, current and complete, but we do not guarantee accuracy or completeness. Vacancy descriptions, candidate statistics, housing information and tariffs may change without notice. Nothing on this website constitutes a binding offer, legal advice or a commitment to provide services.

3. No liability

To the maximum extent permitted by law, MrRecruit.Me B.V. is not liable for any direct, indirect, incidental, special or consequential damages resulting from your use of this website, or from inability to use it. This includes loss of data, loss of profits, business interruption or any other commercial damage.

4. Intellectual property

All content on this website, including texts, designs, logos, images, graphics, trademarks and software, is the intellectual property of MrRecruit.Me B.V. or its licensors. You may not copy, modify, distribute, publish, sell or otherwise exploit this content without our prior written

consent. Exceptions are limited to normal browser caching and private personal use.

5. External links

Our website may contain links to external websites. We do not control the content, security or availability of those sites and accept no responsibility or liability for them. Including a link does not imply endorsement.

6. Changes and jurisdiction

We may change this disclaimer at any time without prior notice. The latest version is always available at mrrecruit.me/disclaimer. Dutch law applies to this disclaimer. Disputes are exclusively submitted to the District Court of Zeeland-West-Brabant, location Breda.