

## 1. Objeto del contrato

- (a) La agencia de colocación se compromete ante el cliente a seleccionar/colocar empleados a cambio del pago de unos honorarios (contrato de colocación). Las presentes Condiciones Generales de Contratación se aplicarán a todos los contratos de selección de personal, con exclusión de cualquier condición contraria del cliente, incluso si el contratante no se opone expresamente a ellas.
- (b) El cliente se compromete a facilitar toda la información necesaria para el cumplimiento del encargo de colocación. Esto se aplica en particular a la preparación de una descripción del puesto y a la determinación del perfil del puesto de trabajo.

## 2. Servicios de la agencia de colocación

La agencia de colocación reclutará candidatos para las actividades mencionadas anteriormente con las calificaciones allí mencionadas y en el número requerido por el cliente, realizará una selección, preparará los documentos de solicitud de los candidatos adecuados en alemán y los presentará al cliente. Ambas partes acuerdan que el cliente no tendrá ningún coste por el proceso de reclutar candidatos (anuncios en periódicos, etc.).

## 3. Honorarios

El derecho a cobrar el honorario por parte de la agencia de contratación surge en el momento en que se concluye un contrato de trabajo entre el cliente o filial / empresa matriz asociada al cliente económica o jurídicamente, cuando el candidato empleado finaliza el período de prueba (máximo 1 mes). También surge un derecho de cobrar el honorario si se contrata a un candidato propuesto por la agencia. No es relevante en este caso el período que haya pasado desde que el candidato fue presentado. Para determinar los honorarios de agencia es irrelevante si se formaliza un contrato de trabajo de duración determinada o indefinido o si la relación laboral se rescinde posteriormente. El Reglamento se aplica mutatis mutandis cuando se realizan contratos de formación y otros contratos de empleo y trabajo.

- (a) Si el cliente concluye un contrato de trabajo o un acuerdo verbal sobre trabajo temporal con un candidato presentado por la agencia de colocación, ésta percibe unos honorarios de colocación. El importe de los honorarios depende de las cualificaciones del empleado y se determina individualmente para cada empleado. La facturación tiene lugar una vez finalizado el periodo de prueba (máximo 1 mes), al mismo tiempo que se efectúan los pagos salariales al empleado colocado, en la cuenta especificada por la agencia de colocación.
- (b) En caso de rescisión anticipada de la relación laboral indefinida por parte del trabajador o de rescisión legalmente justificada por parte del empresario en un plazo de 4 meses, el último pago de la cuota se considera el pago final, a menos que el mismo empleado vuelva a ser contratado en los 12 meses siguientes a la rescisión. Esto crearía un nuevo contrato de colocación. En caso de pago único, se reembolsará 1/3 de los honorarios por cada mes de trabajo iniciado. La rescisión anticipada del contrato de trabajo por motivos económicos (mala situación encargos) no exime del pago de los honorarios. La duración máxima de este contrato es de 12 meses. A partir del 13º mes, el empleado queda libre del pago de comisiones.

Honorarios de colocación (excepto hostelería):

- Hasta 30.000 de salario bruto anual – 10%
- 30-40.000 de salario bruto anual – 12%
- A partir de 40.000 de salario bruto anual – 14%.

- (c) Si un tercero firma un contrato con un candidato basándose en documentos e información que el cliente ha recibido del reclutador y que el cliente ha transmitido en contra de lo dispuesto en la cláusula 7 de estas CGC, el cliente también deberá abonar la tasa de contratación.
- (d) Si el contrato de servicio se rescinde durante el periodo de prueba (14 días pero máximo 1 mes), NO se cobrará ninguna tarifa.
- (e) Si un empleado vuelve a ser empleado en la misma empresa dentro de los 12 meses posteriores a la terminación del contrato, solo se deberá pagar el 50% de la tarifa válida a partir de la segunda contratación. A partir de la 3ª obligación el trabajador queda libre de pago de honorarios.

### **Solicitud previa**

Si un candidato presentado por la agencia de colocación ya ha presentado su solicitud al cliente independientemente de la presentación por parte de la agencia de colocación, el cliente está obligado a informar al reclutador inmediatamente después de recibir los documentos de solicitud de la agencia. En este caso, la agencia de colocación no proporcionará ningún servicio adicional a este solicitante. Sin embargo, el cliente puede indicarle a la agencia que continúe trabajando con este solicitante. En tal caso, si se concluye un contrato entre el cliente y el solicitante, la agencia recibe el importe total de los honorarios de colocación.

## **4. Obligaciones del cliente**

- (a) El cliente se compromete a notificar la formalización de un contrato de trabajo con un candidato colocado por la agencia en un plazo de 10 días a partir de la firma del contrato mediante el envío de una copia del contrato formalizado.
- (b) El cliente está obligado a presentar todas las solicitudes (permiso de trabajo, etc.) a tiempo y a enviar una copia del permiso/registro al agente de colocación.

## **5. Pagos**

Las facturas de la agencia de colocación son pagaderas inmediatamente y sin deducción.

El cliente sólo podrá compensar las reclamaciones de la agencia de colocación con reclamaciones indiscutibles o legalmente establecidas. Si el cliente se retrasa más de 30 días en el pago, la agencia de colocación podrá cobrar una indemnización por gastos de 50,00 euros. Los descuentos injustificados se reclamarán en su totalidad.

## 6. Confidencialidad / documentos

- (a) Las partes contratantes están obligadas a mantener la confidencialidad sobre los documentos y la información que hayan recibido sobre la otra parte contratante o un solicitante como parte de la colocación o solicitud y a no transmitirlos a terceros. Esta obligación se mantendrá incluso después de la rescisión del contrato.
- (b) El cliente debe devolver todos los documentos entregados por la agencia de colocación a petición de ésta. Esto no se aplica a los documentos entregados por un candidato con el que el cliente haya formalizado un contrato.

## 7. Rescisión del contrato de colocación

El presente contrato de colocación podrá ser rescindido por cualquiera de las partes hasta **dos meses antes de la incorporación prevista del empleado**. En caso de rescisión después de este plazo, la agencia de colocación podrá cobrar una tasa de rescisión del 50% de los honorarios acordados. La no llegada de un empleado contratado no se considera incumplimiento de contrato. La rescisión debe hacerse por escrito, por correo electrónico o postal. Si se formaliza un contrato de empleo entre el cliente y un candidato presentado por la agencia de contratación después de la cancelación de este acuerdo, el derecho de la agencia de contratación a percibir los honorarios de colocación no se verá afectado.

## 8. Responsabilidades de la agencia de colocación

- (a) La agencia de colocación es responsable de la correcta selección de los candidatos (obligación cardinal). Si la agencia incumple esta obligación cardinal sin que se le pueda imputar dolo o negligencia grave, la responsabilidad se limitará al importe cubierto por el seguro de responsabilidad civil suscrito por la agencia, cuya prueba se facilitará previa solicitud.
- (b) La agencia de colocación sólo será responsable de otros incumplimientos que no se refieran a obligaciones cardinales en caso de dolo o negligencia grave. Por lo demás, queda excluida toda responsabilidad.
- (c) Las limitaciones de responsabilidad en virtud de los puntos **9.a y 9.b** se aplicarán mutatis mutandis en favor de todos los empleados de la agencia.
- (d) En caso de rescisión prematura del contrato de trabajo por parte del candidato, la agencia de colocación garantiza la búsqueda de un sustituto adecuado en un plazo de 2 semanas. Si se desea un sustituto, el cliente deberá comunicarlo por escrito.
- (e) Exclusión de responsabilidad: La agencia de colocación declina toda responsabilidad en caso de que un empleado no se desplace al lugar.

## 9. Disposiciones finales

- (a) Si alguna parte de estas condiciones fuera inválida o nula, ello no afectará a la validez de las disposiciones restantes. Las partes contratantes sustituirán la disposición inválida por otra que cumpla la finalidad prevista de forma admisible.

- (b) Las modificaciones y complementos de las presentes Condiciones Generales y de todos los contratos entre las partes contratantes deberán ser confirmados por escrito por la agencia de colocación para que surtan efecto.
- (c) Las denominaciones masculinas utilizadas en estas condiciones generales se emplean exclusivamente para una mejor legibilidad y se aplican a ambos sexos.**
- (d) El lugar de cumplimiento y jurisdicción para ambas partes contractuales es Pazin, Croacia. Esto se aplica a todos los litigios derivados de la relación contractual, incluidos los procesos de escrituración, cheques y letras de cambio, si el cliente es un comerciante, una persona jurídica de derecho público o un patrimonio especial de derecho público.