

Algemene voorwaarden Juul HR & Recruitment

1. Partijen

1. Juul HR & Recruitment: Juul HR & Recruitment, gevestigd te Spijkenisse aan de Debussystraat 23 (3208 CH), geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 89189442, gebruiker van deze algemene voorwaarden.
2. Verdere gegevens van Juul HR & Recruitment:
Website: juulhr-recruitment.nl
Email: info@juulhr-recruitment.nl
Telefoonnummer: 06 – 40 89 88 09
Btw-identificatienummer: NL004706684B11
2. De Opdrachtgever: de (potentiële) afnemer van aangeboden diensten van Juul HR & Recruitment.
3. Kandidaat: de persoon die na de selectie door Juul HR & Recruitment wordt voorgedragen aan De Opdrachtgever.
4. Arbeidsovereenkomst: wat het Burgerlijk Wetboek daaronder verstaat, dan wel een andere contractuele relatie met de Kandidaat, in de breedste zin van het woord, hetzij op eigen naam, hetzij door middel van en/of in samenwerking met natuurlijke of rechtspersonen waarbij de Kandidaat is betrokken.

2. Toepasselijkheid van de algemene voorwaarden

1. Deze voorwaarden maken deel uit van alle (toekomstige) aanbiedingen, overeenkomsten en andere verbintenisrechtelijke relaties tussen Juul HR & Recruitment en de Opdrachtgever.
2. Afwijkingen van deze voorwaarden gelden uitsluitend voor zover deze door partijen uitdrukkelijk schriftelijk zijn overeengekomen.
3. Algemene (inkoop)voorwaarden van de Opdrachtgever worden uitdrukkelijk van de hand gewezen.
4. Derden die door Juul HR & Recruitment bij de uitvoering van de overeenkomst worden betrokken kunnen zich eveneens op deze algemene voorwaarden beroepen.
5. Indien een of meer (gedeelte(n)) van de bepalingen van deze algemene voorwaarden nietig zijn, dan wel worden vernietigd, blijven de overige bepalingen van deze algemene voorwaarden van toepassing. Partijen zullen alsdan in overleg treden om ter vervanging van de nietige c.q. vernietigde bepalingen nieuwe regels overeen te komen, waarin zoveel mogelijk doel en strekking van de nietige c.q. vernietigde bepalingen tot uiting zullen komen.

3. Totstandkoming van de overeenkomst

1. Elk aanbod, in de vorm van een offerte of anderszids, is in zijn geheel en onvoorwaardelijk vrijblijvend en herroepelijk en heeft een geldigheidsduur van 14 dagen, tenzij anders schriftelijk door Juul HR & Recruitment is aangegeven.
2. De prijzen zoals vermeld op de website of in een andere vorm van een aanbod zijn in Euro's en exclusief btw en onderhavig aan heffingen, toeslagen en overige factoren. De eventueel vermelde prijzen op de website zijn uitdrukkelijk slechts richtprijzen en derhalve niet bindend.
3. Elk aanbod kan slechts eenmaal worden aanvaard en geldt derhalve niet voor een latere opdracht, tenzij anders is bepaald.
4. Kennelijke verschrijvingen en abusievelijke fouten in het aanbod zijn niet bindend jegens Juul HR & Recruitment.
5. Alle opgaven van Juul HR & Recruitment van omvang, type en andere weergegeven specificaties van te leveren diensten zijn slechts aanduidingen. Een geringe afwijking hiervan in het geleverde leidt niet tot een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst aan zijde van Juul HR & Recruitment.
6. De overeenkomst komt tot stand nadat beide partijen een op schrift gesteld aanbod hebben ondertekend, nadat Juul HR & Recruitment een schriftelijke aanvaarding heeft bevestigd ofwel nadat Juul HR & Recruitment, of een derde namens haar, is aangevangen met de uitvoering.
7. De overeenkomst wordt uitdrukkelijk onder de opschortende voorwaarde van, onder andere, toereikende beschikbaarheid van het (ingehuurd) personeel aangegaan.

8. Mondelingen toezeggingen van het (ingehuurd) personeel van Juul HR & Recruitment binden Juul HR & Recruitment niet, voor zover deze uitdrukkelijk schriftelijk door Juul HR & Recruitment zijn bevestigd.

9. Juul HR & Recruitment is uitdrukkelijk geen partij bij een overeenkomst die tussen Opdrachtgever en de Kandidaat of derden tot stand komt. Geschillen die uit een dergelijke overeenkomst voortvloeien dienen partijen zelf op te lossen. Juul HR & Recruitment speelt hierbij geen enkele rol.

4. Uitvoering van de overeenkomst: algemeen

1. Juul HR & Recruitment behartigt de belangen van Opdrachtgever binnen de grenzen van de verstrekte opdracht. Juul HR & Recruitment zal de overeenkomst naar haar beste inzicht en vermogen en overeenkomstig de eisen van goed vakmanschap uitvoeren. Opdrachtgever erkent dat Juul HR & Recruitment bij de uitvoering van de overeenkomst een artistieke vrijheid heeft voor zover geen specifieke eigenschappen, functies of wensen van Opdrachtgever zijn vastgelegd in de hoofdovereenkomst/offerte. Alle diensten van Juul HR & Recruitment worden uitgevoerd op basis van een inspanningsverbintenis, tenzij en voor zover in de schriftelijke overeenkomst Juul HR & Recruitment uitdrukkelijk een resultaat heeft toegezegd en het betreffende resultaat tevens met voldoende bepaaldheid is omschreven. Juul HR & Recruitment heeft het recht om alles dat bij de opdracht niet uitdrukkelijk is omschreven naar eigen technisch en creatief inzicht uit te voeren. De verschuldigdheid van het honorarium is derhalve op geen enkele wijze afhankelijk van de uitkomst van de opdracht c.q. het resultaat.

2. Juul HR & Recruitment zal binnen de aangegeven/geschatte termijn de overeenkomst trachten na te komen. Deze termijn is niet fataal, waardoor de Opdrachtgever Juul HR & Recruitment altijd eerst in gebreke dient te stellen, waarbij een geruime en redelijke termijn dient te worden gesteld, alvorens tot enige remedie over te kunnen gaan.

3. Opdrachtgever stelt Juul HR & Recruitment in de gelegenheid de opdracht te verrichten. Opdrachtgever verplicht zich de benodigde medewerking te verlenen voor de uitvoering van de overeenkomst door Juul HR & Recruitment.

4. Het staat Juul HR & Recruitment vrij de opdracht en of levering te laten uitvoeren door derden. Art. 7:404 BW is uitdrukkelijk in de overeenkomst uitgesloten.

5. Dienstverlening geschiedt pas na totstandkoming van de overeenkomst.

6. Opdrachtgever draagt er zorg voor dat alle gegevens, waarvan Juul HR & Recruitment aangeeft dat deze noodzakelijk zijn of waarvan de Opdrachtgever redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de overeenkomst, tijdig aan Juul HR & Recruitment worden verstrekt. De Opdrachtgever draagt zelf het risico van juiste en tijdige aflevering van de benodigde cijfers en/of andere informatie. Indien de benodigde gegevens niet tijdig aan Juul HR & Recruitment zijn verstrekt, heeft Juul HR & Recruitment het recht de uitvoering van de overeenkomst op te schorten en/of de uit de vertraging voortvloeiende extra kosten volgens de gebruikelijke tarieven aan de Opdrachtgever in rekening te brengen.

7. De Opdrachtgever staat ervoor in dat digitaal aangeleverd materiaal veilig is en geen virussen of andere schadelijke inhoud bevat, die op enige wijze schade kunnen toebrengen aan de computersystemen, computerprogramma's van Juul HR & Recruitment en/of derden.

8. De Opdrachtgever is niet gerechtigd zonder overleg met c.q. toestemming van Juul HR & Recruitment de overeengekomen werkzaamheden tevens door een derde te laten verzorgen. Art. 7:407 BW is uitdrukkelijk in de overeenkomst uitgesloten.

9. De beoordeling van het door de Opdrachtgever aangeleverde materiaal en de door Opdrachtgever gedane verzoeken tot publicatie, behoort niet tot de opdracht van Juul HR & Recruitment.

4A. Uitvoering van de overeenkomst: HR- & recruitmentwerkzaamheden

1. Juul HR & Recruitment is, tenzij anders overeengekomen, geheel vrij in de wijze waarop zij de aan de Opdrachtgever voor te dragen Kandidaat selecteert. De verschuldigdheid van het honorarium is derhalve op geen enkele wijze afhankelijk van de uitkomst van de opdracht c.q. het resultaat.
2. Voordrachten van Kandidaten komen tot stand naar beste inzichten en conform de normen van goed vakmanschap; Juul HR & Recruitment gaat er daarbij vanuit dat de inlichtingen die de Kandidaten over zichzelf verstrekken of die van referenten over hen zijn verkregen, juist zijn (zoals behaalde diploma's en dergelijke). Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van (het in dienst nemen van) een Kandidaat. Juul HR & Recruitment sluit elke aansprakelijkheid uit voor de gevolgen van het handelen of nalaten - daaronder begrepen gevolgschade - van Kandidaten, die mede als gevolg van de opdrachttuitvoering bij Opdrachtgever in dienst zijn getreden, zoals, maar niet beperkt tot, het (achteraf gebleken) ongeschikt blijken van de Kandidaat.
3. Het is Opdrachtgever niet toegestaan gegevens van door Juul HR & Recruitment voorgestelde Kandidaten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Juul HR & Recruitment aan derden bekend te maken. In het geval dat Opdrachtgever toch een Kandidaat die door Juul HR & Recruitment is geïntroduceerd bij een ander persoon, bedrijf of instelling voorstelt, en dit binnen 12 maanden zou leiden tot een Arbeidsovereenkomst, is Opdrachtgever alsnog verplicht het honorarium van die opdracht te vergoeden aan Juul HR & Recruitment.
4. Indien de Opdrachtgever een door Juul HR & Recruitment geïntroduceerde Kandidaat afwijst of de Kandidaat een aanbod van de Opdrachtgever voor het sluiten van een Arbeidsovereenkomst, waarna de Opdrachtgever vervolgens binnen 12 maanden na de introductie van de Kandidaat door Juul HR & Recruitment alsnog een Arbeidsovereenkomst aangaat, is Opdrachtgever alsnog verplicht het honorarium van die opdracht te vergoeden aan Juul HR & Recruitment.
5. Indien een omstandigheid als in lid 1 of lid 2 zich voordoet en er sprake is van een andere contractuele relatie dan een arbeidsovereenkomst, dan wordt het honorarium berekend aan de hand van de verwachte jaaromzet van de Kandidaat. Opdrachtgever is vervolgens verplicht om Juul HR & Recruitment hieromtrent binnen 10 werkdagen te informeren.
6. De Opdrachtgever zal Juul HR & Recruitment er onmiddellijk van in kennis stellen zodra de aanstelling van een Kandidaat heeft plaatsgevonden. De Opdrachtgever zal Juul HR & Recruitment dan in het bezit stellen van een kopie van elke aanbieding, welke dan ook, door de Opdrachtgever aan de Kandidaat gedaan. Indien de Opdrachtgever verzuimt om Juul HR & Recruitment binnen veertien (14) dagen na de startdatum van de Kandidaat over de aanstelling te informeren, wordt 40% van de verwachte totale beloning van de Kandidaat in het eerste jaar van zijn aanstelling of een bedrag ad vijfentwintigduizend euro (€ 25.000,-) in rekening gebracht. Dit naar keuze van Juul HR & Recruitment en onverminderd haar recht het bij reguliere afwikkeling daadwerkelijk verschuldigde honorarium te vorderen.
7. Juul HR & Recruitment staat niet in voor uitlatingen, handelingen of prestaties van de Kandidaat. De inhoud van een overeenkomst tussen Opdrachtgever en de Kandidaat kan andere en/of aanvullende voorwaarden bevatten dan zoals aanvankelijk is weergegeven door Opdrachtgever en/of de Kandidaat. De daadwerkelijke voorwaarden dienen partijen derhalve zelfstandig te onderhandelen en overeen te stemmen.
8. In het personeelsdossier dient van ieder personeelslid onder andere een kopie legitimatiebewijs en een opgaaft voor de loonheffingen aanwezig te zijn. Juul HR & Recruitment is niet aansprakelijk voor de onvolledigheid van het personeelsdossier.

9. Tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen, verleent Juul HR & Recruitment geen advies omtrent en is Juul HR & Recruitment niet verantwoordelijk voor (i) de financiële en/of boekhoudkundige verwerking van personeelsaanvragen die uit de werkzaamheden voortvloeien en/of de financiële verslaggeving in verband met de werkzaamheden, en (ii) (het beoordelen van) juridische aspecten of de beantwoording van rechtsvragen.
10. Tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen zullen de door Juul HR & Recruitment te verrichten werkzaamheden niet gericht zijn op het ontdekken van (personeels)fraude. Indien de werkzaamheden naar het oordeel of redelijk vermoeden van Juul HR & Recruitment aanwijzingen voor (personeels)fraude opleveren, zal Juul HR & Recruitment gehouden zijn tot naleving van de voorschriften inzake fraudemelding die voortvloeien uit de voor de bij de uitvoering van de opdracht betrokken beroepsbeoefenaren geldende gedrags- en beroepsregels en wetgeving.
11. Juul HR & Recruitment is niet aansprakelijk voor uit door de UWV aan Opdrachtgever opgelegde sancties voortvloeiende schade vanwege het niet nakomen van afspraken in het kader van de socialezekerheidswetgeving.
12. De Opdrachtgever accepteert alle gevolgen die uit de werkzaamheden van Juul HR & Recruitment voortvloeien en vrijwaart Juul HR & Recruitment dienaangaande.

5. Garantie en aansprakelijkheid

1. De Opdrachtgever is gehouden om het resultaat van de opdracht zo spoedig mogelijk na mededeling dat de opdracht is voltooid te controleren op gebreken.
2. Juul HR & Recruitment is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van storingen of defecten bij en/of fouten van, de voor de uitvoering van de opdracht betrokken personen en/of de te gebruiken software van Opdrachtgever.
3. Behoudens aansprakelijkheid op grond van dwingend recht is Juul HR & Recruitment bij eventuele tekortkomingen in de nakoming van de overeenkomst aan haar zijde uitsluitend verplicht om alsnog correct na te komen, een en ander naar redelijkheid en in overleg met Opdrachtgever, zonder dat Opdrachtgever daarnaast enig recht kan doen gelden op welke vergoeding dan ook.
4. Wanneer het gebrek is ontstaan door een fout die aan Opdrachtgever is toe te rekenen, Opdrachtgever Juul HR & Recruitment omtrent het gebrek te laat heeft geïnformeerd, Opdrachtgever de afronding van een fase heeft bevestigd, Opdrachtgever toestemming heeft gegeven voor de start van een volgende fase, vervalt ieder recht op herstel, vervanging of eventuele ontbinding zoals beschreven in dit artikel. De bewijslast aangaande de toerekening van de fout ligt bij Opdrachtgever.
5. Mocht Juul HR & Recruitment onverwijld jegens Opdrachtgever aansprakelijk zijn, dan is deze aansprakelijkheid te allen tijde beperkt tot de hoogte van het eventuele factuurbedrag waaruit de schade is ontstaan of anders tot het bedrag waarop de door Juul HR & Recruitment gesloten beroeps- of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering aanspraak geeft.
6. Aansprakelijkheid van Juul HR & Recruitment reikt te allen tijde niet tot gevolgschade en behoudens opzet of grove schuld eveneens niet tot zaakschade, immateriële schade of gederfde winst. Juul HR & Recruitment is tevens niet aansprakelijk voor handelingen door (ingehuurd) personeel van Juul HR & Recruitment die buiten hun normale werkzaamheden vallen.
7. Juul HR & Recruitment is niet aansprakelijk voor schade die de Opdrachtgever leidt door diefstal, vernieling of privacy schending door (ingehuurd) personeel van Juul HR & Recruitment.
8. De Opdrachtgever vrijwaart Juul HR & Recruitment in en buiten rechte voor alle aanspraken van derden terzake van de door Juul HR & Recruitment verrichte

werkzaamheden waardoor die derde schade mocht hebben geleden, onverschillig door welke oorzaak of welk tijdstip die schade is geleden.

9. Iedere schade, anders dan de hiervoor beschreven gebreken, dient op straffe van verval op aanspraak binnen 12 maanden te worden gemeld bij Juul HR & Recruitment. Indien Opdrachtgever schade lijdt moet dit terstond aan Juul HR & Recruitment worden gemeld. Daarbij is Opdrachtgever verplicht al het redelijke te doen om voornoemde schade zoveel mogelijk te beperken.

10. Het bestaan van een gebrek schort de betalingsverplichting van de Opdrachtgever niet op.

11. Juul HR & Recruitment is uitdrukkelijk niet eindverantwoordelijke ten aanzien van de werkzaamheden die Juul HR & Recruitment verricht. De Opdrachtgever is derhalve te allen tijde gehouden om de werkzaamheden van Juul HR & Recruitment zelf te controleren. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit agenderen, het maken van (proces)stukken, zoals contracten en andere documenten. De werkzaamheden van Juul HR & Recruitment zijn louter ter ondersteuning van de Opdrachtgever. De Opdrachtgever blijft te allen tijde derhalve zelf (eind)verantwoordelijk.

6. Overmacht

1. Onder overmacht wordt verstaan, naast hetgeen daaromtrent in de wet en rechtspraak wordt begrepen, alle van buiten komende oorzaken, voorzien of niet voorzien, waarop Juul HR & Recruitment geen invloed kan uitoefenen. Hieronder zullen mede zijn begrepen, stakingen, verkeersstoringen, niet voorzienbare stagnatie, storingen in levering van energie en/of software, transportmoeilijkheden, brand, verlies of beschadiging bij transport, epidemieën, pandemieën, ziekte en overheidsmaatregelen.

2. Tijdens overmacht worden verplichtingen van Juul HR & Recruitment opgeschort. Indien nakoming door overmacht langer dan één maand onmogelijk is of er andere omstandigheden zijn waardoor redelijkerwijs van Juul HR & Recruitment niet kan worden verwacht dat ze aan haar verplichtingen voldoet, is Juul HR & Recruitment bevoegd de overeenkomst door een mededeling aan de Opdrachtgever en zonder rechterlijke tussenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden, zonder dat er in dat geval een verplichting tot schadevergoeding bestaat.

3. Indien Juul HR & Recruitment bij het intreden van overmacht al gedeeltelijk aan haar verplichtingen heeft voldaan, dan is zij gerechtigd het reeds geleverde of verrichte deel afzonderlijk te factureren, of bij aanbatalingen gedeeltelijk te crediteren.

7. Verplichtingen van Opdrachtgever

1. De Opdrachtgever stelt Juul HR & Recruitment in de gelegenheid de opdracht te verrichten. De Opdrachtgever verplicht zich de benodigde medewerking te verlenen voor de uitvoering van de overeenkomst door Juul HR & Recruitment. Hieronder wordt onder andere begrepen:

a) Er zorg voor dragen dat Juul HR & Recruitment tijdig kan beschikken over de voor de opdracht benodigde goedkeuringen en de voor de opdracht te verschaffen gegevens;

b) Er zorg voor dragen dat door derden uit te voeren werkzaamheden en/of leveringen, die niet tot de opdracht van Juul HR & Recruitment behoren, zodanig en zo tijdig worden verricht dat de uitvoering van de opdracht daarvan geen vertraging ondervindt;

c) Het op een zodanige wijze inrichten van de werkplaats, in verband met de werkzaamheden ter plaatse, dat Juul HR & Recruitment onmiddellijk bij aankomst kan aanvangen met de opdracht;

d) Juul HR & Recruitment dient te allen tijde het object waaraan of waarin het werk wordt verricht te kunnen betreden. De Opdrachtgever dient derhalve tijdens de uitvoering van de

opdracht aanwezig te zijn ofwel een toegangsmogelijkheid te verschaffen, bijvoorbeeld door het ter beschikkingstellen van een sleutel.

2. Wanneer de verplichtingen in lid 1 niet (op tijd) worden vervuld, dient de Opdrachtgever Juul HR & Recruitment hieromtrent tijdig te informeren. Juul HR & Recruitment is gerechtigd de hiermee gemoeide meerkosten, zoals opslag-, reis-, loonkosten of andere vertragingsschade, als gevolg hiervan aan de Opdrachtgever in rekening te brengen. Juul HR & Recruitment is alsdan nimmer gehouden de schade als gevolg van vertraging in de (op)levering aan de Opdrachtgever te vergoeden.

3. De Opdrachtgever draagt uitdrukkelijk het risico voor schade die is veroorzaakt door:

- a) Onjuistheden in de door de Opdrachtgever verlangde constructies en werkwijzen;
- b) Gebreken aan de (on)roerende zaken waaraan of waarin de opdracht wordt uitgevoerd;
- c) Gebreken in materialen of hulpmiddelen die door de Opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld.

8. Duur en (tussentijdse) beëindiging van de overeenkomst

1. Duurovereenkomsten, die eindigen door verloop van tijd, kunnen door Opdrachtgever niet tussentijds worden opgezegd en eindigen derhalve slechts door verloop van de overeengekomen looptijd, zoals aangegeven in het hoofdcontract. Indien daarin niets is bepaald, geldt een looptijd van één jaar. De duurovereenkomsten worden telkens stilzwijgend verlengd voor eenzelfde duur. Opzegging van een duurovereenkomst geschiedt schriftelijk tegen het einde van de looptijd met inachtneming van een periode van tenminste 25% van de overeengekomen looptijd, afgerond in hele maanden. Juul HR & Recruitment is te allen tijde gerechtigd om de duurovereenkomst(en) tussentijds, met onmiddellijke ingang, op te zeggen.

2. Bij eenzijdige beëindiging is de Opdrachtgever tenminste de in dit artikel genoemde onkosten verschuldigd, onverminderd de daadwerkelijk gemaakte onkosten, geleden schade, verschuldigd loon of andere wettelijk geregelde vergoedingen. Deze vergoeding is gebaseerd op het onverwacht wegvallen van het belang dat met de uitvoering van de overeenkomst is gemoeid, zoals bijvoorbeeld emploti houden voor eigen en ingehuurd personeel waardoor de daarbij behorende kennis, ervaring en beschikbaarheid aan Juul HR & Recruitment kan blijven worden gebonden of vergoeding van vaste bedrijfsmiddelen zodat Juul HR & Recruitment de daarbij behorende productiecapaciteit aan haar kan blijven binden.

3. Juul HR & Recruitment heeft het recht de overeenkomst met de Opdrachtgever met onmiddellijke ingang voor de toekomst door middel van een schriftelijke kennisgeving zonder (nadere) voorafgaande ingebrekestelling te ontbinden indien:

- a) De Opdrachtgever zijn bedrijfsvoering geheel of gedeeltelijk staakt of anderszins liquideert en/of zijn bedrijfsactiviteiten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Juul HR & Recruitment ingrijpend wijzigt of aan een derde overdraagt;
- b) Aan de Opdrachtgever (al of niet voorlopig) surseance van betaling wordt verleend of de Opdrachtgever in staat van faillissement wordt verklaard, de Opdrachtgever een verzoek tot toepassing van een schuldsaneringsregeling indient of de Opdrachtgever onder curatele of bewind wordt gesteld;
- c) Er op een aan de Opdrachtgever toekomend recht beslag wordt gelegd.

9. Prijzen en betaling

1. Het aanbod is in goed overleg tot stand gekomen. Door het sluiten van de overeenkomst achten partijen de prijzen redelijk en billijk.

2. Tenzij anders is overeengekomen, dient de Opdrachtgever de gehele geldsom in zijn geheel direct voorafgaand aan de uitvoering te hebben voldaan.

3. Tenzij anders is overeengekomen dient de Opdrachtgever de verschuldigde geldsom in zijn geheel binnen 30 dagen na ontvangst van de factuur te voldoen door middel van girale overboeking.
4. Bij overschrijding van de overeengekomen betalingstermijn is Juul HR & Recruitment terstond gerechtigd om Opdrachtgever een vertragingsrente van 1% van de hoofdsom per maand alsmede een bedrag ten behoeve van de buitengerechtelijke incassokosten in rekening te brengen. Laatstgenoemde kosten bedragen 15% van de verschuldigde hoofdsom met een minimaal beloop van EUR. 100,- exclusief btw.
5. Zonder uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van Juul HR & Recruitment is het de Opdrachtgever niet toegestaan ter zake zijn betalingsverplichtingen verrekening en/of opschorting en/of inhouding toe te passen.
6. De overeengekomen prijzen zijn gebaseerd op de aanbieding of offerte. Indien na aanvaarding van de aanbieding of offerte prijsverhogende omstandigheden optreden, die buiten de invloedssfeer van Juul HR & Recruitment vallen, zoals loonstijging, stijging van eventuele inkooprijzen, regeringsmaatregelen (zoals sociale lasten, belasting, etc.), of waardevermindering van de Euro of andere valuta, is Juul HR & Recruitment gerechtigd de overeengekomen prijzen dienovereenkomst aan te passen.
7. Bij duurovereenkomsten is Juul HR & Recruitment gerechtigd om de tarieven te verhogen door bijvoorbeeld te indexereren conform het toepasselijk CBS-cijfer. In elk geval is Juul HR & Recruitment gerechtigd om zonder instemming van de Opdrachtgever eenmaal per jaar een prijsstijging door te voeren van maximaal 5%. Indien Juul HR & Recruitment een hogere prijsstijging wenst, heeft zij een wachtermijn van 1 maand, waarbij de Opdrachtgever het recht heeft om de overeenkomst binnen die termijn schriftelijk te ontbinden. Bij gebreke daarvan wordt de Opdrachtgever geacht akkoord te zijn met de prijsstijging.

10. Overname, inlenen, geheimhouding en intellectueel eigendom

1. Het is Opdrachtgever niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming direct of indirect de aan de dienst verbonden ondersteunend en/of (ingehuurd) personeel, zonder tussenkomst van Juul HR & Recruitment, te benaderen, hetzij voor bestaande diensten, hetzij voor vergelijkbare diensten.
2. Van het door Juul HR & Recruitment verstrekte materiaal blijven alle rechten aan haar voorbehouden. Niets uit de uitgave(n) mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een duurzame gegevensdrager, geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar worden gemaakt zonder uitdrukkelijk voorafgaand schriftelijke toestemming van Juul HR & Recruitment. Het is niet toegestaan enig materiaal aan derden ter beschikking te stellen.
3. Het is Opdrachtgever bekend dat het intellectueel eigendom inzake de dienstverlening van Juul HR & Recruitment toebehoort aan Juul HR & Recruitment. Het is Opdrachtgever zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Juul HR & Recruitment niet toegestaan om enige, al dan niet door Juul HR & Recruitment openbaargemaakte inhoud of andere voortbrengselen van de geest te veelevoudigen, te openbaren en/of te exploiteren.
4. Juul HR & Recruitment behoudt zich de rechten en bevoegdheden voor die haar toekomen op grond van de Auteurswet en andere intellectuele eigendoms- en regelgeving. Juul HR & Recruitment heeft het recht de door de uitvoering van een overeenkomst aan haar zijde toegenomen kennis ook voor andere doeleinden te gebruiken, voor zover hierbij geen strikt vertrouwelijke informatie van Opdrachtgever ter kennis van derden wordt gebracht.
5. Alle partijen zijn verplicht vertrouwelijke informatie die zij in het kader van de overeenkomst hebben gekregen, geheim te houden, behoudens eventuele wettelijke verplichtingen.

6. Indien Opdrachtgever in strijd handelt met één van de vijf voorgaande leden, is Opdrachtgever Juul HR & Recruitment een direct opeisbare boete verschuldigd van EUR. 10.000,- per overtreding.
7. De Opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor het rechtmatig gebruik van de website, inclusief het gebruik van tekstuele en grafische content en vrijwaart Juul HR & Recruitment van aanspraken van derden als gevolg van het onrechtmatig gebruik van de website en/of de daarop weergegeven content.
8. Wanneer de Opdrachtgever zelf content of een ontwerp aanlevert, gaat Juul HR & Recruitment ervan uit dat de Opdrachtgever gerechtigd is om de content of ontwerp te gebruiken. Het kan dus het geval zijn dat de Opdrachtgever, indien zij een (beeld)merk, afbeelding, logo of foto aan Juul HR & Recruitment verstrekt, toestemming dient te hebben van een bedrijf, licentiehouder of andersoortige auteursrechtelijke rechthebbende. Juul HR & Recruitment gaat ervan uit dat geüpload (beeld)merken, afbeeldingen, logo's, foto's en soortgelijke materialen rechtmatig worden gebruikt. De Opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor eventuele inbreuken op intellectueel eigendom en vrijwaart Juul HR & Recruitment zowel in als buiten rechte voor alle aanspraken die derden geldend kunnen maken.

11. Wijzigingen van de algemene voorwaarden

1. In het geval van duurovereenkomsten, die eindigen door verloop van tijd, behoudt Juul HR & Recruitment zich het recht voor deze algemene voorwaarden te wijzigen of aan te vullen. Wijzigingen gelden ook ten aanzien van reeds gesloten overeenkomsten met inachtneming van een termijn van 30 dagen na bekendmaking van de wijziging. Wijzigingen van ondergeschikt belang kunnen te allen tijde worden doorgevoerd. Indien Opdrachtgever een wijziging in deze algemene voorwaarden niet wil accepteren, dan dient hij dit voor de datum dat de nieuwe algemene voorwaarden van kracht worden schriftelijk kenbaar te hebben gemaakt.

12. Forum-, rechtskeuze en overdracht van rechten

1. Juul HR & Recruitment is bevoegd haar rechten en verplichtingen onder deze overeenkomst aan een derde partij over te dragen. Het is de Opdrachtgever behoudens schriftelijke toestemming van Juul HR & Recruitment niet toegestaan om haar rechten en plichten aan een derde over te dragen.
2. Op deze - en andere tussen partijen gesloten - overeenkomst(en) is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Mocht in de toekomst tussen partijen een verbintenis ontstaan, anders dan voortvloeiend uit een overeenkomst, dan is op die verbintenis tevens Nederlands recht van toepassing.
3. In het geval dat uit de overeenkomst tussen partijen een geschil voortvloeit, is de exclusief absoluut bevoegde rechter de rechter in het arrondissement waarin Juul HR & Recruitment haar vestigingsplaats heeft. In het geval dat tussen partijen een geschil ontstaat omtrent niet-contractuele verbintenissen is tevens de exclusief absoluut bevoegde rechter de rechter in het arrondissement waarin Juul HR & Recruitment haar statutaire vestigingsplaats heeft.