

Algemene Voorwaarden Jongkind Careers

Artikel 1 Begrippen

In deze Algemene Voorwaarden hebben onderstaande begrippen de volgende betekenis:

1. **Jongkind:** Jongkind Careers, de opdrachtnemer. Ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 86209647.
2. **Werkgever:** de opdrachtgever, de natuurlijke – of rechtspersoon die met Jongkind een overeenkomst is aangegaan of aan wie Jongkind een offerte heeft uitgebracht.
3. **Diensten:** alle diensten die Jongkind aanbiedt aan werkgevers en/of kandidaten.
4. **Kandidaat:** de natuurlijke persoon die werkzoekende is.
5. **Werkzaamheden:** alle werkzaamheden die Jongkind in het kader van de uitvoering van de overeenkomst verricht.
6. **Fee:** de (overeengekomen) vergoeding die werkgever aan Jongkind verschuldigd is in verband met de uitvoering van haar werkzaamheden resp. levering van de diensten.
7. **Werving & selectie traject:** een zgn. 'kop & staart traject' oftewel het door Jongkind aangeboden werving & selectietraject waarin beschikbare kandidaten uit haar netwerk discreet benadert, screent op geschiktheid en selecteert.
8. **Open kandidaat presentatie:** de dienst waarbij Jongkind vrijblijvend (na toestemming) een kandidaat voorstelt aan een werkgever.
9. **Overeenkomst:** de overeenkomst die gesloten is tussen Jongkind en de werkgever.
10. **(Arbeids)overeenkomst:** de arbeidsovereenkomst en/of een andersoortige overeenkomst die de werkgever sluit met een voorgestelde kandidaat.
11. **Voorwaarden:** de onderhavige Algemene Voorwaarden.

Artikel 2 Toepasselijkheid Algemene Voorwaarden

1. Deze voorwaarden zijn van toepassing op alle offertes, overeenkomsten, diensten en werkzaamheden. Eventuele voorwaarden of andere voorwaarden van derden worden uitdrukkelijk van de hand gewezen. Deze voorwaarden zijn ook van toepassing op overeenkomsten waarvoor Jongkind voor de uitvoering daarvan derden dient te betrekken.
2. Indien één of meerdere bepalingen in deze voorwaarden geheel of gedeeltelijk nietig zijn of vernietigd worden, dan blijft de overeenkomst en deze voorwaarden voor het overige in stand en zal de betreffende bepaling vervangen worden door een bepaling dat de strekking van het oorspronkelijk zoveel mogelijk benadert.
3. Is sprake van een situatie die niet omschreven staat in deze voorwaarden, dan dient deze te worden beoordeeld 'naar de geest' van deze voorwaarden.
4. Indien er onduidelijkheden ontstaan over de uitleg of inhoud van één of meerdere bepalingen in deze voorwaarden, dienen deze uitgelegd te worden 'naar de geest' van deze voorwaarden.
5. Indien Jongkind niet steeds strikte naleving van deze voorwaarden verlangt, dan heeft dit niet tot gevolg dat de voorwaarden niet van toepassing zijn, of dat zij het recht verliest om alsnog of in andere gevallen de stipte naleving van deze voorwaarden te verlangen.
6. Jongkind is gerechtigd deze voorwaarden (eenzijdig) te wijzigen of aan te vullen. Wijzigingen zullen 4 weken voordat deze van kracht worden op de overeenkomst, medegedeeld worden.
7. Wijzigingen die noodzakelijk zijn in verband met de regels, beleid, voorwaarden en/of kunnen te allen tijde door Jongkind doorgevoerd worden. Dergelijke wijzigingen zijn nodig om optimaal de diensten te leveren.

Artikel 3 Offertes en aanbiedingen

1. Een verstuurd offerte is tot 14 dagen na dagtekening geldig, tenzij Jongkind anders aangeeft in haar offerte.
2. Indien een werkgever een offerte aanvaardt, dan heeft Jongkind het recht om het aanbod binnen 2 werkdagen na aanvaarding te herroepen.
3. Jongkind kan niet aan haar offertes worden gehouden indien deze een vergissing of verschrijving bevat of als ze gemaakt zijn op basis van verkeerde informatie. Alle offertes zijn gebaseerd op de informatie die door de werkgever verstrekt zijn.
4. Gedane offertes gelden niet automatisch voor toekomstige overeenkomsten.

Artikel 4 Totstandkoming overeenkomsten

1. Een overeenkomst tussen Jongkind en de werkgever komt tot stand op het moment dat de werkgever de offerte of de overeenkomst ondertekent resp. accepteert, al dan niet via elektronische weg.
2. Ook is sprake van een overeenkomst indien Jongkind op verzoek van de werkgever of kandidaat start met de uitvoering van haar werkzaamheden en/of diensten.
3. Jongkind heeft te allen tijde de bevoegdheid om een aanmelding of een opdracht, zonder opgaaf van redenen, te weigeren of vroegtijdig te beëindigen.
4. Alleen schriftelijke afspraken of toezeggingen gelden. Aan mondelinge of telefonische afspraken en toezeggingen kunnen geen recht ontleen. Indien een overeenkomst mondeling is aangegaan, komt deze pas tot stand nadat deze door Jongkind schriftelijk is bevestigd.

Artikel 5 Uitvoering overeenkomsten

1. Alle overeenkomsten, werkzaamheden en diensten worden door Jongkind naar beste en eigen inzicht en vermogen uitgevoerd. Er geldt een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting. De inspanningsverplichting houdt in dat Jongkind zich inspannt om na het ontvangen van de opdracht naar beste kunnen en op basis van de door werkgever verstrekte gegevens één of meer kandidaten te selecteren die zo veel mogelijk voldoen aan de eisen en verwachtingen van de werkgever.
2. Indien de goede uitvoering van de overeenkomst dit vereist heeft Jongkind het recht om werkzaamheden geheel of gedeeltelijk door derden te laten verrichten.
3. Jongkind heeft het recht een overeenkomst in fasen uit te voeren en het reeds uitgevoerde gedeelte daarbij afzonderlijk te factureren.
4. Eventuele levertermijnen zijn nimmer fatale termijnen. Indien Jongkind een levertermijn overschrijdt dan dient Jongkind schriftelijk in gebreke te worden gesteld, waarbij zij een redelijke termijn krijgt om alsnog uitvoering te geven aan de overeenkomst.
5. Indien er sprake is van een "Open Kandidaat Presentatie" dan is werkgever voor de verrichte werkzaamheden resp. levering diensten een fee verschuldigd, zoals bepaald in artikel 8 van deze voorwaarden.

Artikel 6 Verplichtingen en medewerking werkgever

1. Werkgever dient alle relevante informatie, materialen en/of documenten die Jongkind nodig heeft ten behoeve van het uitvoeren van haar werkzaamheden te verstrekken. In ieder geval dient werkgever te verstrekken: naam functie, werktijden, salaris, locatie, functie eisen en de eventuele duur van de arbeidsovereenkomst.
2. Indien de voor de uitvoering van de werkzaamheden benodigde materialen, gegevens, informatie enz. niet tijdig zijn verstrekt, heeft Jongkind het recht de uitvoering van de overeenkomst op te schorten en/ of de uit de vertraging voortvloeiende extra kosten bij de werkgever in rekening te brengen. De uitvoeringstermijn vangt niet eerder aan nadat de werkgever de gegevens aan Jongkind ter beschikking heeft gesteld.
3. Werkgever staat in voor de juistheid, de volledigheid en de betrouwbaarheid van de door of namens hem aan Jongkind verstrekte documenten, informatie enz. Jongkind is niet aansprakelijk voor enige schade doordat zij is uitgegaan van de door opdrachtgever verstrekte onjuiste en/ of onvolledige documenten, informatie, materialen, gegevens enz.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat verstrekte documenten, informatie, materialen, gegevens enz. vrij zijn van auteursrechten of andere eigendomsrechten. Jongkind is te nimmer aansprakelijk voor materialen die niet vrij zijn van auteursrechten.
5. Werkgever is uitsluitend zelf verantwoordelijk voor de beslissing om een kandidaat een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Jongkind is slechts verantwoordelijk voor het zoeken en voorstellen van een kandidaat en aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid indien de kandidaat niet voldoet aan de eisen of verwachtingen van werkgever.

Artikel 7 Positie Jongkind

1. Jongkind is niet betrokken bij overeenkomsten of arbeidsovereenkomsten die werkgevers sluiten met kandidaten.
2. Wanneer een kandidaat of werkgever zich niet houdt aan een (arbeids)overeenkomst die tussen hen tot stand is gekomen, dan is dat een zaak tussen de kandidaat en werkgever.
3. Jongkind is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor het gedrag, uitingen, informatie, verstrekkingen etc. van een werkgever en/of kandidaat.
4. De werkgever beslist te allen tijde zelf of hij een door Jongkind geselecteerde kandidaat een (arbeids)overeenkomst aan wil bieden. Jongkind is dan ook op geen enkele wijze aansprakelijk voor directe of indirecte schade veroorzaakt door de door Jongkind geleverde kandidaat.
5. Jongkind is te nimmer aansprakelijk indien de kandidaat na 'indiensttreding' niet blijkt te voldoen aan de vereisten of verwachtingen van de werkgever, tenzij dit het aantoonbare gevolg is van handelen of nalaten van Jongkind.
6. Jongkind is te nimmer aansprakelijk voor schade en/of verliezen – waaronder begrepen gevolgschade – als gevolg van handelen en/of nalaten van een door Jongkind geïntroduceerde kandidaat.
7. Jongkind schiet niet toerekenbaar tekort jegens de werkgever en is niet schadeplichtig vergoeding indien de Jongkind om welke reden dan ook niet of niet tijdig een kandidaat kan voorstellen. Ook is Jongkind niet aansprakelijk indien een kandidaat geen arbeidsovereenkomst met werkgever wil aangaan.

Artikel 8 Fee

1. Jongkind hanteert een zgn. opstartfee bij een zgn. kop start traject. Deze wordt direct na de totstandkoming van de overeenkomst gefactureerd en dient betaald te worden conform de betalingsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 9 van deze voorwaarden. Zolang werkgever de opstartfee niet voldaan heeft zal Jongkind niet starten met de uitvoering van haar werkzaamheden resp. overeenkomst. De resterende fee wordt gefactureerd zodra werkgever en de kandidaat de (arbeids)overeenkomst getekend hebben.
2. Indien sprake is van een zgn. open kandidaat presentatie is de werkgever aan Jongkind een fee verschuldigd indien de werkgever en de kandidaat de (arbeids)overeenkomst ondertekenen.

3. De fee is exclusief gemaakte kosten in verband met aanvullende werkzaamheden (zoals additionele advertenties, psychologische testen etc.), reis- en verblijfskosten en/of andere bijkomende kosten van de kandidaat.
4. Jongkind zal werkgever factureren zodra de werkgever en de kandidaat de (arbeids)overeenkomst getekend hebben.
5. Werkgever stelt Jongkind binnen 5 dagen na ondertekening van de (arbeids) overeenkomst in kennis en stuurt dan ook direct een kopie van de (arbeids)overeenkomst naar Jongkind.
6. Indien de werkgever een kandidaat (in eerste instantie) afwijst of de kandidaat wijst een voorstel van de werkgever af en binnen 12 maanden na het voorstellen door Jongkind gaan werkgever en kandidaat alsnog een arbeidsverhouding of overeenkomst aan, dan is Jongkind gerechtigd om bij werkgever een fee in rekening te brengen. Voorts is werkgever niet toegestaan om gedurende 12 maanden na beëindiging van de overeenkomst door Jongkind voorgestelde kandidaten (actief) te benaderen.
7. Indien werkgever bij het aannemen van meerdere kandidaten uit één opdracht/wervingsproces aanneemt factureert Jongkind de fee per aangenomen kandidaat.
8. Wanneer een kandidaat binnen 3 maanden na de aanvangsdatum van de (arbeids)overeenkomst beëindigd dan zal Jongkind eenmalig en kosteloos een nieuw werving- en selectietraject conform artikel 5 van deze voorwaarden starten. Deze bepaling geldt niet indien:
 - De voorgestelde kandidaat boventallig wordt wegens organisatorische herstructurering of verandering in het management van de werkgever;
 - Er geen sprake is van een zgn. werving- en selectietraject maar de kandidaat via een ander proces is geplaatst bij de werkgever;
 - Er sprake is van een zgn. open kandidaat presentatie;
 - Kandidaat de arbeidsovereenkomst beëindigd omdat er geen sprake is van een veilige werkomgeving, Arboretgeving niet wordt nageleefd en/of de functie niet conform de vacature is.
 - De kandidaat in een andere functie dan de functie waarvoor Jongkind de kandidaat heeft voorgedragen;
 - De werkgever de vestigingsplaats van de functie wijzigt; verandering van vestigingsplaats van werkgever.
9. Wanneer werkgever kandidaten die rechtstreeks via de directe kanalen bij werkgever reageren en al door Jongkind zijn benaderd en geïnformeerd over de vacature bij werkgever, wordt deze kandidaat aangemerkt als een kandidaat van Jongkind. Jongkind heeft dan recht op een fee.

Artikel 9 Betalingsvoorwaarden

1. Jongkind factureert bij aanvang van de overeenkomst het verschuldigde bedrag in zijn geheel, tenzij anders overeengekomen.
2. Verstuurde facturen dienen binnen 14 dagen na factuurdatum betaald te worden, tenzij anders is afgesproken.
3. Jongkind verstuurt per e-mail de facturen.
4. Tenzij anders is aangegeven, worden de prijzen van Jongkind in euro's, exclusief BTW en eventueel andere belastingen en heffingen genoteerd.
5. Eventuele bezwaren tegen de hoogte van het factuurbedrag schorten de betalingsverplichtingen niet op.
6. Wanneer een factuur niet tijdig betaald wordt heeft Jongkind het recht, nadat zij tenminste één aanmaning heeft verstuurd, vanaf de vervaldag tot op de dag van algehele betaling over het gefactureerde bedrag de wettelijke (handels)rente in rekening te brengen. Alle redelijk gemaakte kosten, ontstaan ten gevolge van buitengerechtelijke incassering van de vordering zijn voor rekening van de werkgever. In ieder geval is de werkgever incassokosten verschuldigd. De incassokosten bedragen 15% van het factuurbedrag.
7. Over de verschuldigde incassokosten is eveneens de wettelijke (handels) rente verschuldigd. De wettelijke rente voor niet tijdige betaling door een werkgever of een kandidaat die handelt in de uitoefening van beroep/bedrijf bedraagt 1% per maand. Indien Jongkind hogere kosten heeft gemaakt, welke redelijkerwijs noodzakelijk waren, komen ook deze voor rekening van de werkgever, evenals eventueel gemaakte gerechtelijke- en executiekosten.
8. Indien sprake is van een betalingsachterstand staakt Jongkind haar werkzaamheden. De werkzaamheden worden pas hervat op het moment dat werkgever alle openstaande facturen inclusief buitengerechtelijke kosten en rente voldaan heeft.

Artikel 10 Opschorting, ontbinding en tussentijdse opzegging van de overeenkomst

1. Jongkind is bevoegd de nakoming van haar verplichtingen op te schorten, te beëindigen of de overeenkomst te ontbinden indien:
 - Werkgever zijn verplichtingen uit de overeenkomst en/of deze voorwaarden niet of niet volledig nakomt;
 - Jongkind na het sluiten van de overeenkomst kennisneemt van omstandigheden die haar een grond geven te vrezen dat werkgever zijn verplichtingen niet of niet behoorlijk kan nakomen;
 - Werkgever de factuur niet, niet tijdig of volledig betaalt;
 - Eén van de partijen komt te overlijden;
 - Eén van de partijen haar onderneming staakt.
2. Indien Jongkind overgaat tot ontbinding van de overeenkomst dan zijn al haar vorderingen direct opeisbaar. Schort Jongkind de nakoming van haar verplichtingen op, dan behoudt zij haar aanspraken uit de wet, de overeenkomst en/of deze voorwaarden

3. In geval van liquidatie, surseance van betaling of faillissement van de werkgever, schuldsanering of een andere omstandigheid waardoor werkgever of kandidaat niet vrijelijk over zijn vermogen beschikt, heeft Jongkind het recht de overeenkomst te annuleren zonder dat zij daarbij schadeloos is.
4. Zodra de overeenkomst tot stand is gekomen kan deze niet meer kosteloos worden geannuleerd.

Artikel 11 Klachten

1. Klachten over de werkgever of kandidaat dienen ingediend te worden bij de betreffende wederpartij. Bij eventuele klachten of geschillen over de opdracht en/of werkgever dient de kandidaat zich te wenden tot de werkgever. Dit is uitsluitend een zaak tussen de kandidaat en de werkgever.
2. Klachten over de diensten of facturen van Jongkind moeten binnen 1 week na ontdekking bij Jongkind schriftelijk en gemotiveerd kenbaar worden gemaakt. Na het verstrijken van deze termijn, worden de diensten resp. de factuur geacht te zijn goedgekeurd en vervallen alle rechten ter zake.
3. Een klacht schort de betalingsverplichtingen of de overige verplichtingen uit de overeenkomst niet op, tenzij Jongkind schriftelijk kenbaar heeft gemaakt dat de klacht gegrond is.
4. Indien de klacht terecht is, heeft Jongkind de mogelijkheid tussen aanpassing van het factuurbedrag, het kosteloos verbeteren of opnieuw verrichten van de diensten.

Artikel 12 Vertrouwelijkheid & privacy

1. Werkgever zal alle informatie die zij van Jongkind verkrijgen, op welke wijze dan ook, strikt vertrouwelijk behandelen, en niet aan derden kenbaar maken. Deze geheimhoudingsplicht geldt niet indien werkgever tot openbaarmaking krachtens de wet of een bindende uitspraak van de rechter verplicht is of indien de informatie, zonder dat dit veroorzaakt is doordat de onderhavige geheimhoudingsplicht is geschonden, van algemene bekendheid is.
2. Werkgever en Jongkind dienen zorgvuldig om te gaan met de (persoons-) gegevens van derden, waaronder de gegevens van kandidaten die aan de werkgever zijn verstrekt dan wel die gegevens die aan werkgever ter inzage zijn gegeven. Werkgever mag de gegevens uitsluitend gebruiken om relevante, potentiële kandidaten te benaderen voor het vervullen van een gepubliceerde opdracht. Iedere andere of verdergaande verwerking is niet toegestaan. Werkgever zal de gegevens niet langer bewaren dan noodzakelijk.
3. Werkgever staat ervoor in dat hij volledig in overeenstemming handelt met alle toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens en ongevraagde communicatie. Werkgever zal Jongkind volledig vrijwaren tegen alle mogelijke aanspraken van derden uit hoofde van niet-naleving door Werkgever van het bepaalde in dit artikel of van enig wet- of regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens en ongevraagde communicatie. Werkgever zal Jongkind verder alle schade, boetes en kosten volledig vergoeden die Jongkind in verband daarmee ondervindt.

Artikel 13 Overmacht

1. Partijen zijn niet gehouden tot het nakomen van enige verplichting indien zij daartoe gehinderd wordt als gevolg van een omstandigheid die niet is te wijten aan de schuld, en noch krachtens de wet, een rechtshandeling, of in het in verkeer geldende opvattingen voor haar rekening komt.
2. Onder overmacht wordt in deze algemene voorwaarden verstaan, naast hetgeen daaromtrent in de wet en jurisprudentie wordt begrepen, alle van buitenkomende oorzaken, voorzien of onvoorzien, waarop partijen geen invloed kunnen uitoefenen, doch waardoor zijn niet in staat zijn hun verplichtingen na te komen. Werkstakingen in het bedrijf van Jongkind, haar leveranciers en overige derden daaronder begrepen.
3. Jongkind heeft het recht zich op overmacht te beroepen indien de omstandigheden die (verdere) nakoming van de overeenkomst verhindert, intreedt nadat Jongkind haar verbintenis had moeten nakomen.
4. Jongkind heeft het recht, gedurende de periode dat de overmacht duurt de verplichtingen uit de overeenkomst op te schorten. Indien deze periode langer dan 1 maand duurt, dan is zowel de werkgever als Jongkind gerechtigd de overeenkomst te ontbinden, zonder verplichting tot vergoeding van de geleden schade aan de andere partij.
5. Jongkind is niet verantwoordelijk voor overmacht situaties als stakingen bij de postdienst of telefoondienst of stroomuitval.
6. Jongkind is niet verantwoordelijk indien zij diensten niet tijdig of volledig kan uitvoeren die gelegen zijn bij onder andere, maar niet beperkt tot, de internetprovider, server/data server, leveranciers of werkgevers.

Artikel 14 Aansprakelijkheid Jongkind

1. Jongkind aanvaardt geen aansprakelijkheid voor handelingen en/of nalatigheid van werkgevers en/of kandidaten, noch voor de correctheid van de door hen opgegeven gegevens of informatie.
2. Jongkind is niet aansprakelijk voor de werkomstandigheden bij de werkgever.
3. Jongkind is niet aansprakelijk voor de goede werking van haar website. Zij streeft ernaar de website 7 dagen per week en 24 uur per dag toegankelijk te houden, maar is te nimmer aansprakelijk voor de ontoegankelijkheid van haar website.
4. Jongkind is niet aansprakelijk voor schade ontstaan door en/of voortvloeiend uit:
 - Het gebruik van de website en diensten;
 - Software fouten;
 - Ontoegankelijkheid van de diensten en/of website;

5. Jongkind is niet aansprakelijk voor het niet, niet tijdig of volledig uitvoeren van overeenkomsten en afspraken die gesloten zijn tussen een werkgever en een kandidaat. Ook is Jongkind niet aansprakelijk en verantwoordelijk voor de daadwerkelijke uitvoering van overeenkomsten tussen werkgever en kandidaat.
6. Jongkind is niet aansprakelijk indien sprake is van overmacht.
7. Jongkind kan alleen voor directe schade aansprakelijk worden gehouden. Onder directe schade wordt verstaan:
 - Redelijke kosten gemaakt om de gebrekkige prestatie van Jongkind aan de overeenkomst te laten beantwoorden, voor zover deze aan Jongkind kan worden toegerekend.
 - Redelijke kosten ter vaststelling van de oorzaak en omvang van de (directe) schade.
 - Redelijke kosten ter voorkoming of beperking van de schade, voor zover werkgever aantoont dat deze kosten hebben geleid tot beperking van de directe schade.
8. Jongkind is niet aansprakelijk voor indirecte schade. Onder indirecte schade wordt verstaan:
 - Gederfde winst;
 - Gemiste besparingen;
 - Gevolgschade;
 - Reputatieschade;
 - Teleurgestelde verwachtingen;
 - Bedrijf – of andersoortige stagnaties.
9. Voor zover Jongkind aansprakelijk is wegens het niet, niet tijdig of niet behoorlijk uitvoeren van de overeenkomst is haar aansprakelijk beperkt tot maximaal eenmaal het factuurbedrag. In ieder geval is de aansprakelijkheid van Jongkind beperkt tot het bedrag der uitkering van de verzekeraar in het voorkomende geval.
10. Elke aansprakelijkheid van Jongkind vervalt na 1 jaar. Bij gebreke hiervan vervalt ieder recht op schadevergoeding.
11. De in dit artikel opgenomen beperkingen gelden niet indien de schade is te wijten aan opzet of grove schuld van Jongkind.
12. Werkgever vrijwaren Jongkind voor alle aanspraken van derden. Deze vrijwaring brengt met zich mee dat de werkgever op verzoek van Jongkind voor eigen rekening de verdediging in gerechtelijke en andere procedures waarin Jongkind door derden betrokken wordt op zich zal nemen of zal ondersteunen en dat de werkgever alle schade en kosten zal vergoeden, die samenhangen met de aanspraken van derden.
13. Werkgever en/of kandidaat vrijwaren Jongkind voor aanspraken van derden met betrekking tot rechten van intellectuele eigendom.

Artikel 15 Intellectueel eigendomsrechten

1. Jongkind is niet aansprakelijk wanneer de werkgever auteursrechten schendt.
2. De (vacature)teksten, foto's beelden enz. zijn beschermd door intellectuele eigendomsrechten en behoren toe aan Jongkind. Het is verboden om zonder voorafgaande toestemming deze op te slaan, te wijzigen, te reproduceren, te verzenden, te verkopen of anderszins over te dragen of enige rechten hierop te verlenen aan derden.

Artikel 16 Bevoegde rechter en toepasselijk recht

1. Op alle overeenkomsten, diensten, werkzaamheden offertes en facturen is uitsluitend Nederlands recht van toepassing, ook indien een werkgever gevestigd of woonachtig is in het buitenland. De toepasselijkheid van het Weens Koopverdrag is uitgesloten.
2. Alle geschillen zullen onderling beslecht worden, alvorens het voorgelegd wordt aan de bevoegde rechter. Geschillen zullen uitsluitend voorgelegd worden aan de bevoegde rechter in de vestigingsplaats van Jongkind, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.