

## ALGEMENE VOORWAARDEN VOOR DE PRESTATIE VAN DIENSTEN

- Deze algemene voorwaarden zijn opgesteld overeenkomstig de van kracht zijnde wetgeving, nl. de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van medewerkers ten behoeve van gebruikers, inclusief de van toepassing zijnde CAO's van de NAR en van PC 322 uitzendarbeid.
- De uitzendmedewerkers worden ter beschikking gesteld onder de voorwaarden bij de aanvraag overeengekomen en onder de hierna bepaalde algemene voorwaarden, die integraal deel uitmaken van de overeenkomst gesloten tussen de gebruiker en het uitzendbureau en die zijn opgesteld overeenkomstig de wet van 24 juli 1987. Deze voorwaarden zijn eveneens van toepassing bij rechtstreekse aanwerving door de klant/gebruiker van de voorgestelde kandidaat met keuze voor betaling van een selectiefactuur. Elke afwijking op deze algemene voorwaarden dient schriftelijk te worden overeengekomen.
- Deze algemene voorwaarden - en in het bijzonder artikelen 20, 21 en 22 - gelden eveneens zodra de gebruiker een aanvraag toevertrouwt aan het uitzendbureau en het uitzendbureau kandidaten voorstelt aan de gebruiker.
- Overeenkomstig de CAO 38 quater van 14/07/1999 mag het uitzendbureau de kandidaten niet op discriminatoire wijze behandelen; bijgevolg is het voor de gebruiker alleen toegelaten om in zijn aanvraag functioneel relevante criteria te formuleren.
- De gebruiker verbindt er zich toe bij aanvang en tijdens de duur van het contract alle noodzakelijke informatie en bovendien elke wijziging onverwijld en bij voorkeur schriftelijk te communiceren aan het uitzendbureau. Zonder exhaustief te zijn, is dit zeker aan de orde in volgende gevallen: aangaande de activiteiten, de werkpost, de vereiste beroepskwalificatie, het resultaat van de risico-evaluaties, het medisch toezicht en de persoonlijke beschermingsmiddelen; aangaande mogelijke situaties van staking of lock-out of andere vormen van tijdelijke werkloosheid; aangaande economische werkloosheid, waarbij de gebruiker het uitzendbedrijf voorafgaandelijk en binnen wettelijke termijnen dient te verwittigen; aangaande een eventueel arbeidsongeval; aangaande de werking van Dimona, waarvoor alle informatie moet zijn doorgegeven voor de aanvang van de terbeschikkingstelling van de uitzendmedewerker; aangaande de laattijdige aanwezigheid of de afwezigheid van de uitzendmedewerker; aangaande weerverloft; aangaande de niet-hernieuwing van een opdracht. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor de gevolgen voortvloeiend uit het niet, niet-tijdig (bv. bij economische werkloosheid), onvoldoende of foutief doorgeven van deze informatie. Alle rechtzettingen, laattijdige meldingen en/of kosten hierdoor veroorzaakt geven aanleiding tot bijkomende facturatie aan de gebruiker.
- De gebruiker draagt de aansprakelijkheid voor de correcte toepassing van motieven en termijnen voor uitzendarbeid. In het kader van die motieven zorgt hij, in de door de Wet en CAO voorziene gevallen, voor de nodige toelatingen en mededelingen i.v.m. het tewerkstellen van uitzendmedewerkers. De gebruiker staat als enige in voor het gebrek aan of foutieve toepassing van motieven, termijnen, toelatingen en meldingen, opgave van het aantal tewerkstellingspogingen bij instroom en het bewijs aan de nood tot flexibiliteit bij opseenvolgende dagcontracten indien toegelaten in de zin van de Wet en CAO. De gebruiker dient het uitzendbureau te wijzigen voor de aan het uitzendbureau opgelegde sancties en/of geëiste vergoedingen voor de overtreding van de Wet en/of de CAO.
- In het kader van uitzendarbeid op grond van instroom, geldt een minimumduur van de overeenkomst uitzendarbeid die gelijkstaat aan de periode van tewerkstellingsgarantie opgelegd aan het uitzendkantoor overeenkomstig de van toepassing zijnde CAO's. Indien de gebruiker vóór het einde van deze minimumduur de overeenkomst verbreekt, dan is de gebruiker ertoe gehouden het loon van de uitzendmedewerker voor de resterende duur te betalen aan het uitzendbureau.
- De gebruiker kan geen beroep doen op de diensten van het uitzendbureau in geval van tijdelijke werkloosheid, staking of lock-out in zijn onderneming. In voorkomende gevallen moet de gebruiker het uitzendbureau hiervan onmiddellijk en schriftelijk op de hoogte brengen. Het verplicht terugtrekken van de uitzendmedewerkers in deze gevallen geeft geen aanleiding tot het betalen van een schadevergoeding door het uitzendbureau aan de gebruiker.
- Tijdens de duur van de tewerkstelling van de uitzendmedewerker bij de gebruiker staat, overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987, de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wet inzake reglementering en bescherming van de arbeid die op de plaats van tewerkstelling gelden. Hieruit volgt dat de gebruiker de uitzendmedewerkers op gelijke voet moet behandelen als zijn vast personeel, onder meer wat betreft arbeidstijd, arbeidsduurvermindering, compensaties, pauzes, feestdagen, zondagwerk, nachtarbeid, welzijn van de uitzendmedewerker op het werk etc.
- De burgerlijke aansprakelijkheid, voorzien in artikel 1384 alinea 3 van het Burgerlijk Wetboek berust bij de gebruiker. Deze is bijgevolg als enige aansprakelijk voor alle door de uitzendmedewerker aan derden berokkende schade. De voorziening van een «clausule uitzendarbeid» in de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid van de gebruiker wordt aanbevolen. Het uitzendbureau is evenmin aansprakelijk voor de schade die de uitzendmedewerker aan de gebruiker berokkent tijdens en naar aanleiding van zijn tewerkstelling bij de gebruiker. De aansprakelijkheid van het uitzendbureau is eveneens niet betrokken in geval van beschadiging, verlies, diefstal of verdwijning van materiaal, geld of goederen aan de uitzendmedewerker toevertrouwd. M.b.t. de selectie kan de aansprakelijkheid van het uitzendbureau nooit ingeroepen worden indien de gebruiker zelf de selectie van de kandidaat-uitzendmedewerkers uitvoert. Het uitzendbureau is ook niet aansprakelijk voor de leningen of voorschotten, in natura ofbaar geld, die eventueel door de gebruiker aan de uitzendmedewerker werden toegestaan. Bovendien zal het terugvorderen van kosten, voortvloeiend uit het gebruik van onder meer telefoon voor privédoeleinden, maaltijden gebruikt in het bedrijfsrestaurant, geoorloofde aankopen etc. zonder de bemiddeling van het uitzendbureau gebeuren. Het uitzendbureau is in geen geval aansprakelijk voor de gevolgen van de afwezigheid en/ of de laattijdige aanwezigheid van zijn uitzendmedewerkers.
- Overeenkomstig artikel 10 van de wet van 24/07/1987 hebben de uitzendmedewerkers recht op hetzelfde brutoloon, inclusief indexaties en conventionele verhogingen, premies (m.i.v. pensioenpremie), maaltijdcheques, ecocheques en andere looncomponenten alsof ze door de gebruiker in vaste dienst zouden genomen worden. Op basis van artikel 5 van deze algemene voorwaarden dient de gebruiker deze loongegevens mee te delen aan het uitzendbureau. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor de gevolgen voortvloeiend uit het niet (tijdig), onvolledig of foutief doorgeven van deze informatie. Alle rechtzettingen en/of kosten hierdoor veroorzaakt geven aanleiding tot bijkomende facturatie aan de gebruiker.
- De uitzendmedewerker geniet hetzelfde niveau van bescherming als de andere medewerkers van de onderneming voor wat betreft de arbeidsveiligheid en -hygiëne. De uitzendmedewerker mag slechts die werkzaamheden uitvoeren zoals die vermeld worden op de werkpostische of, indien geen werkpostische vereist is, zoals die vermeld worden in de bijzondere commerciële voorwaarden, meer bepaald in de beschrijving van de werkpost, de vereiste beroepskwalificatie en het resultaat van de risico-evaluatie. Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 19 februari 1997 dient de gebruiker, in de voorziene gevallen, de werkpostische in te vullen en, voor de terbeschikkingstelling van de uitzendmedewerker, aan het uitzendbureau over te maken. Bij het opstellen van deze werkpostische heeft de inlener het advies ingewonnen van zijn preventiedienst en arbeidsgeneesheer. De gebruiker draagt (conform artikel 5, 4° van KB 19/02/1997) de einderantwoordelijkheid voor het ter beschikking stellen van de werkplek en de persoonlijke beschermingsmiddelen, evenals voor de reiniging, de herstelling en het behoud in normale gebruiksstand van de werkplek, evenals voor de reiniging, de herstelling en het behoud in normale gebruiksstand van de werkplek, evenals indien een afwijkende commerciële overeenkomst over de levering hiervan met het uitzendbureau werd afgesloten.
- In geval van een arbeidsongeval van een uitzendmedewerker zal de gebruiker, na alle dringende maatregelen te hebben getroffen, onmiddellijk het uitzendbureau verwittigen en alle nodige informatie verschaffen voor het opstellen van de ongevalseerde aangifte. Bij uitstel of verzuim hiervan kan de gebruiker rechtstreeks aansprakelijk worden gesteld.
- De gebruiker is als enige aansprakelijk voor het terugsturen van het ondertekend klantencontract en (het toezicht op) het terugsturen van de ingevulde en ondertekende prestatiestaten. Bij gebreke hieraan zal de gebruiker de niet-ondertekening niet ten nadele van het uitzendbureau kunnen inroepen en zal het uitzendbureau de werkelijk door de uitzendmedewerker verrichte prestaties, met als minimum de contractueel overeengekomen prestaties, factureren aan de gebruiker. De gebruiker is aansprakelijk voor het toezicht op en de controle van het terugsturen van het exemplaar ondertekend door de uitzendmedewerker binnen de 48 uur na het toesturen ervan door het uitzendbureau.
- Door de prestatiestaten te ondertekenen, bevestigt de gebruiker de juistheid van de opgegeven prestaties en de uitvoering van de werkzaamheden verricht door de uitzendmedewerker. Deze ondertekening zal onverwijld gebeuren na afoop van de prestaties, beschreven op de betreffende prestatiestaat, opdat de gebruiker een vlotte en correcte afhandeling van de loonbetaling door het uitzendbureau geenszins in de weg zou staan. De gebruiker

- zal de geldigheid van de ondertekening door zijn aangestelde of mandatarissen niet betwisten. Bij automatische prestatieverwerking (e-encodage en e-verlenging) gaat de gebruiker steeds akkoord met de prestatiegegevens zoals deze op geautomatiseerde of elektronische wijze worden doorgegeven aan het uitzendbureau, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. Alleen de gebruiker is aansprakelijk bij fouten in de geautomatiseerde verzending.
- De facturatie gebeurt op basis van: de prestaties zoals vermeld op de prestatiestaten of zoals op elektronische wijze doorgegeven door de gebruiker, met een minimum van de door gebruiker aangevraagde uren, behoudens wanneer er minder uren gepresteerd werden door het uitsluitende toedoen van de uitzendmedewerker en indien aan de informatieverplichting voorzien in artikel 5 van deze voorwaarden voldaan werd; bij gebrek aan door de gebruiker ingevulde en ondertekende prestatiestaten gebeurt de facturatie op basis van de werkelijk door de uitzendmedewerker verrichte prestaties, met een minimum van de door de gebruiker aangevraagde uren; in dit kader worden alle door de gebruiker aan zijn vast personeel toegekende en verloonde vrije uren en dagen zoals extralegale feestdagen, vakantiedagen, brugdagen, enz., waar de uitzendmedewerker ook recht op heeft, eveneens beschouwd als prestaties en als dusdanig gefactureerd aan de gebruiker. De overeengekomen coëfficiënt en/of het overeengekomen tarief (bv. vervoerkost, kost DIMONA): deze coëfficiënt en/of dit tarief kan door het uitzendbureau eenzijdig worden verhoogd in geval van stijging van de directe of indirecte patronale lasten evenals van alle mogelijke andere factoren die de werkelijke loonkost bepalen; dit tarief wordt eveneens door het uitzendbureau eenzijdig verhoogd bij stijging van het basisloon van de uitzendmedewerker ingevolge de indexaties van de lonen en de conventionele loonsverhogingen die van toepassing zijn bij de gebruiker. De overige looncomponenten zoals voorzien in artikel 11 van deze voorwaarden; de andere schriftelijke prijsafspraken; verhoogd met de toepasselijke BTW. Voor bijzondere prestaties (zoals overuren, werk in ploegen, bij nacht, op zon- en feestdagen, etc.) wordt de uitzendmedewerker vergoed overeenkomstig de bij de gebruiker ter zake toepasselijke wet en/of CAO. Het aldus te betalen loonsupplement en de looncomponenten worden aan de gebruiker gefactureerd aan dezelfde coëfficiënt als deze toegepast op het basisloon van de uitzendmedewerker of als deze gebruikt voor de berekening van het tarief. De kosten voor DIMONA per gepresteerd uur worden aangerekend aan de gebruiker zonder toepassing van deze coëfficiënt.
  - Alle klachten betreffende de facturen moeten de maatschappelijke zetel van het uitzendbureau binnen de acht kalenderdagen na de factuurdatum per gemotiveerd aangetekend schrijven bereiken. Na deze termijn is de klacht onontvankelijk.
  - De facturen van het uitzendbureau zijn betaalbaar bij ontvangst, netto en zonder disconto, tenzij andersluidende schriftelijke overeenkomst. Bij betaling anders dan door cash, overschrijving, domiciliëring of cheque, worden de kosten van inning ten laste gelegd van de gebruiker. Bij gebrek aan betaling bij ontvangst van de factuur, wordt het factuurbedrag van rechtswege en zonder voorafgaandelijke ingebrekestelling verhoogd met een intrestvoet van 12%. Bovendien zal bij niet betaling van de factuur na de vervaldag, van rechtswege en zonder voorafgaandelijke ingebrekestelling, een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn bestaande uit:
    - voor de buitengerechtelijke kosten: 15% op het factuurbedrag met een minimum van €125,00
    - voor de gerechtskosten: de kosten omschreven in artikel 1017 Gerechtelijk Wetboek met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.
  - Elke schriftelijk toegekende betalingsmodaliteit komt van rechtswege te vervallen en alle facturen - ook de niet vervallen facturen - worden onmiddellijk opeisbaar, vanaf de wanbetaling van één enkele factuur bij schriftelijke ingebrekestelling, in geval van geprotesteerde wissels of ongedekte cheques, in geval van dagvaarding van de RSZ of andere tekenen van dubieuze solvabiliteit van de gebruiker. In zulke gevallen worden alle facturen (zelfs deze die niet vervallen zijn) eveneens van rechtswege opeisbaar. De uitzendmedewerker is niet gemachtigd facturen te innen.
  - Indien de gebruiker zijn wettelijke verplichtingen of de algemene voorwaarden niet nakomt, alsmede in geval van wanbetaling, heeft het uitzendbureau het recht, zonder dat het kan aangesproken worden tot de betaling van enige schadevergoeding, de lopende overeenkomsten als ontbonden te beschouwen en zijn uitzendmedewerkers onmiddellijk terug te trekken. Dergelijke ontbinding wordt gelijkgesteld met een verbreking van de samenwerking door de gebruiker conform artikel 22 van de algemene voorwaarden.
  - In geval van voortijdige afwijking: Indien de gebruiker vóór het einde van een minimumperiode van 1300 gewerkte uren terbeschikkingstelling, zonder tussenkomst van het uitzendbedrijf, een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendmedewerker voor dezelfde of een andere functie, zal de gebruiker per afgeworpen uitzendmedewerker aan het uitzendbedrijf, bij wijze van vergoeding voor geleden schade, een bedrag betalen gelijk aan 35% van het brutajaarloon van de betrokken uitzendmedewerker tenzij anders overeengekomen op de opdrachtbevestiging. De minimumperiode is van toepassing op elke uitzendmedewerker afzonderlijk. Bovenvermelde vergoeding is forfaitair vastgesteld op basis van het onderling akkoord tussen de gebruiker en het uitzendbureau dat de schade, geleden door het uitzendbureau, onder meer gebaseerd is op de kosten die de gebruiker zou moeten besteden voor de prospectie, selectie en screening van een medewerker met dezelfde kwalificaties evenals de gederfde winst, daarmee overeenstemt, onverminderd het recht van het uitzendbureau om te bewijzen dat de door hem geleden schade bovenvermelde vergoeding overtreft. De gebruiker is deze vergoeding ook verschuldigd indien de uitzendmedewerker, nadat de terbeschikkingstelling beëindigd is, een arbeidsverhouding met de gebruiker aangaat en dit voor zover er tussen de eerste dag van uitzending en de eerste dag van de arbeidsverhouding met de uitzendmedewerker nog geen 1300 gewerkte uren zijn. De gebruiker verbindt zich ertoe het uitzendbedrijf op voorhand schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn voornemen om met de uitzendmedewerker een arbeidsverhouding aan te gaan. Deze vergoeding is ook verschuldigd indien de terbeschikkingstelling van de uitzendmedewerker dient te worden beëindigd omdat de maximumduur van de uitzendovereenkomst zoals bepaald in de wet of CAO's is bereikt zonder dat de minimumperiode van 1300 uren terbeschikkingstelling werd gepresteerd en de gebruiker een arbeidsverhouding met de uitzendmedewerker aangaat. Wordt verstaan onder het aangaan van een arbeidsverhouding met de uitzendmedewerker: het aangaan van een arbeidsovereenkomst door de gebruiker met de uitzendmedewerker, het laten ter beschikking stellen van de betreffende uitzendmedewerker aan de gebruiker door een derde (o.a. een ander uitzendkantoor), het aangaan van een aannameovereenkomst met de uitzendmedewerker of met een derde die hiertoe de uitzendmedewerker heeft aangeworven, het afsluiten van een opleidingsovereenkomst waarbij de uitzendmedewerker in het bedrijf van de gebruiker wordt opgeleid (o.a. een IBO-overeenkomst), het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendmedewerker en een derde, waarbij de gebruiker en die derde behoren tot dezelfde groep, moeder- of dochtervennootschap van mekaar zijn of verbonden of geassocieerde vennootschappen zijn of dezelfde wettig benoemde of feitelijke bestuurders hebben, of op hetzelfde adres zijn gevestigd of een uitbatingszetel hebben. Wordt verstaan onder uitzendmedewerker: de door het uitzendbedrijf geselecteerde uitzendmedewerker die met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ter beschikking gesteld werd aan de gebruiker; de kandidaat-uitzendmedewerker die door het uitzendbedrijf werd voorgesteld aan de gebruiker. Wordt verstaan onder bruto-jaarloon van de uitzendmedewerker: indien de uitzendmedewerker reeds gewerkt heeft: het laatst geldende uurloon x het in de sector van de gebruiker geldende gemiddelde aantal uren per week x 4,33 x 13,92. Indien de kandidaat-uitzendmedewerker nog niet gewerkt heeft: het bij de gebruiker voor de betreffende functie geldende loon (met als minimum de barmas van het PC van de gebruiker) x het in de sector van de gebruiker geldende gemiddelde aantal uren per week x 4,33 x 13,92. Dit artikel is niet van toepassing bij 'payroll medewerkers', zijnde medewerkers waarvoor de aanbreng, screening en selectie door de gebruiker/klant zelf werd uitgevoerd zonder enige tussenkomst van het uitzendbureau.
  - Bij eenzijdige verbreking van het contract, zonder voortijdige afwijking door of ten laste van de gebruiker: Op grond van artikel 126 en volgende van het Burgerlijk Wetboek zal de gebruiker die eenzijdig en voortijdig de overeenkomst verbreekt aan het uitzendbureau een forfaitaire schadevergoeding betalen gelijk aan de som van de facturen die het uitzendbureau zou opgemaakt hebben indien de overeenkomst volledig werd uitgevoerd, met een minimum van €125 per kalenderdag. Dergelijke verbreking wordt geacht plaats te vinden in geval van niet-naleving door de gebruiker van de hem opgelegde wettelijke verplichtingen of in geval van foutieve inlichtingen door de gebruiker verstrekt bij het sluiten van de overeenkomst, die de nietigheid of de onmogelijkheid tot het uitvoeren van de overeenkomst met zich meebrengen. De klant/gebruiker, zal een schadevergoeding verschuldigd zijn gelijk aan de afweringsvergoeding bepaald in artikel 21 wanneer nog geen 1300 gewerkte uren terbeschikkingstelling zijn verstrekt en daarbuiten de som van de facturen die het uitzendbureau zou opgemaakt hebben indien de overeenkomst volledig werd uitgevoerd, met een minimum van €125 per kalenderdag. Het uitzendbureau behoudt zich echter het recht voor om een hogere schadevergoeding te eisen op voorwaarde dat het de omvang van de schade kan bewijzen.
  - Deze algemene voorwaarden mogen geen enkele doorhaling bevatten en hebben voorrang op alle andere. Een afwijking op deze algemene voorwaarden is slechts mogelijk indien dit schriftelijk wordt overeengekomen.
  - In geval van betwisting en/of wanbetaling zijn uitsluitend de rechtbanken van het arrondissement Kortrijk en Brugge bevoegd. De overeenkomst tussen partijen wordt beheerst door het Belgisch recht.
  - In geval van een ernstig arbeidsongeval, dient het omstandig verslag opgesteld worden door de interne preventieadviseur (niveau I of II) of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk van de klant-inlener. Continu Carrière, als juridische werkgever, is niet bevoegd om dit verslag op te stellen (Codex, Titel, II, hoofdstuk I, art. 3 en art. 12)