

# Algemene Voorwaarden Uitzenden

## Artikel 1.

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 werknemers ten behoeve van gebruikers, inclusief de van toepassing zijnde CAO's van de Nationale Arbeidsraad en het Paritair Comité voor Uitzendarbeid, evenals de Wet van 14 juli 1991 betreffende handelspraktijken.

## Artikel 2.

De uitzendkrachten worden ter beschikking gesteld onder de bijzondere voorwaarden bij de aanvraag overeengekomen en onder de hierna bepaalde algemene voorwaarden, die integraal deel uitmaken van de overeenkomst gesloten tussen de gebruiker en Move Jobs en die zijn opgesteld overeenkomstig de Wet van 24 juli 1987. Elke afwijking op deze algemene voorwaarden moet schriftelijk worden overeengekomen.

## Artikel 3.

Deze algemene voorwaarden – en in het bijzonder artikel 24 – gelden eveneens van zodra de gebruiker een aanvraag toevertrouwt aan Move Jobs en Move Jobs kandidaten voorstelt aan de gebruiker.

## Artikel 4.

Overeenkomstig CAO 38 quater van 14 juli 1999 mag Move Jobs de kandidaten niet op discriminatoire wijze behandelen; bijgevolg mag de gebruiker in zijn aanvraag alleen functierelevante criteria formuleren.

## Artikel 5.

De gebruiker verbindt zich ertoe bij aanvang en tijdens de duur van het contract alle noodzakelijke informatie en bovendien elke wijziging onverwijld en bij voorkeur schriftelijk te communiceren aan Move Jobs. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor de gevolgen voortvloeiend uit het niet (tijdig), onvoldoende of foutief doorgeven van deze informatie. Alle rechtzettingen en/of kosten hierdoor veroorzaakt geven aanleiding tot bijkomende facturatie aan de gebruiker.

## Artikel 6.

Indien de beroepskwalificaties van een uitzendkracht niet overeenstemmen met de wensen van de gebruiker, moet de gebruiker Move Jobs hiervan binnen de vier eerste werkuren op de hoogte brengen.

## Artikel 7.

De gebruiker is verantwoordelijk voor het verzamelen van de vergunningen vereist door de wet.

## Artikel 8.

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 voorziene gevallen, voor de nodige toelatingen en mededelingen i.v.m. het tewerkstellen van uitzendkrachten.

## Artikel 9.

Move Jobs is in geen geval aansprakelijk voor de gevolgen van de afwezigheid en/of laattijdige

aanwezigheid van haar uitzendkrachten. De gebruiker brengt Move Jobs hier onmiddellijk van op de hoogte.

#### Artikel 10.

De gebruiker kan geen beroep doen op de diensten van Move Jobs in geval van tijdelijke werkloosheid, staking of lock-out in zijn onderneming. In voorkomende gevallen moet de gebruiker Move Jobs hiervan onmiddellijk en schriftelijk op de hoogte brengen. Het verplicht terugtrekken van de uitzendkrachten in deze gevallen geeft geen aanleiding tot het betalen van een schadevergoeding door Move Jobs aan de gebruiker.

#### Artikel 11.

Tijdens de duur van de tewerkstelling van de uitzendkracht 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 de tewerkstelling gelden. Hieruit volgt dat de gebruiker de uitzendkrachten op gelijke voet moet behandelen als zijn vast personeel, onder meer wat betreft arbeidstijd, arbeidsduurvermindering, compensaties, pauzes, feestdagen, zondagwerk, nachtarbeid, welzijn van de uitzendkracht op het werk, enz.

#### Artikel 12.

Move Jobs gaat een inspanningsverbintenis aan en geeft derhalve geen garanties omtrent de resultaten van haar opdracht.

#### Artikel 13.

De burgerlijke aansprakelijkheid, voorzien in artikel 1384 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek berust bij de gebruiker. Deze is bijgevolg als enige aansprakelijk voor alle door de uitzendkracht aan derden berokkende schade. De voorziening van een clause uitzendarbeid in de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid van de gebruiker wordt aanbevolen. Move Jobs is evenmin aansprakelijk voor de schade die de uitzendkracht aan de gebruiker berokkent tijdens en naar aanleiding van zijn tewerkstelling bij de gebruiker. Move Jobs is niet aansprakelijk voor directe schade, en evenmin voor winstderving, gemiste besparingen, uitwijk- of vervangingskosten of enige indirecte of gevolgschade. De aansprakelijkheid van Move Jobs is eveneens niet betrokken in geval van beschadiging, verlies, diefstal of verdwijning van materiaal, geld of goederen aan de uitzendkracht toevertrouwd. M.b.t. de selectie kan de aansprakelijkheid van Move Jobs nooit worden ingeroepen indien de gebruiker zelf de selectie van de uitzendkrachten uitvoert. Move Jobs is ook niet aansprakelijk voor de leningen of voorschotten, in natura of baar geld, die eventueel door de gebruiker aan de uitzendkracht werden toegestaan. Bovendien zal het terugvorderen van kosten, voortvloeiend uit het gebruik van onder meer telefoon voor privé-doeleinden, maaltijden gebruikt in het bedrijfsrestaurant, geoorloofde aankopen enz. zonder de bemiddeling van Move Jobs gebeuren.

#### Artikel 14.

Overeenkomstig artikel 10 van de Wet van 24 juli 1987 hebben de uitzendkrachten recht op hetzelfde brutoloon, inclusief indexaties en conventionele verhogingen, premies, maaltijdcheques, voordelen in natura en andere looncomponenten alsof ze door de gebruiker in vaste dienst zouden worden genomen. Op basis van artikel 5 van deze algemene voorwaarden dient de gebruiker deze loongegevens mee te delen aan Move Jobs. 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.

#### Artikel 15.

De uitzendkracht geniet hetzelfde niveau van bescherming als de andere werknemers van de onderneming van de gebruiker voor wat betreft de arbeidsveiligheid en hygiëne. De uitzendkracht mag slechts die werkzaamheden uitvoeren zoals vermeld op de werkpostfiche, of, indien geen werkpostfiche vereist is, zoals die worden vermeld 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 werkpostfiche in te vullen en, voor de ter beschikking stelling van de uitzendkracht, aan Move Jobs over te maken. Bij het opstellen van deze werkpostfiche heeft de gebruiker het advies ingewonnen van zijn preventiedienst en arbeidsgeneesheer. De gebruiker draagt (conform artikel 5, § 3, 4° van het Koninklijk Besluit van 19 februari 1997) de eindverantwoordelijkheid voor het ter beschikking stellen van de werkkledij en de persoonlijke beschermingsmiddelen, evenals voor de reiniging, de herstelling en het behoud in normale gebruiksklare staat ervan, zelfs indien een afwijkende commerciële overeenkomst over de levering hiervan met Move Jobs werd afgesloten.

#### Artikel 16.

Behoudens schriftelijk en voorafgaand akkoord van Move Jobs, mag (i) de gebruiker de uitzendkracht geen andere taak toevertrouwen dan die waarvoor hij ter beschikking wordt gesteld; meer bepaald mag hij hem geen enkele behandeling van machines, uitrusting, vehikels, goederen, transport of inning van valuta toevertrouwen; en (ii) mag de uitzendkracht enkel normale opdrachten uitvoeren, met uitsluiting van alle opdrachten beschermd door een bijzondere wetgeving, zoals ongezonde en gevaarlijke opdrachten, boven- of ondergronds.

#### Artikel 17.

In geval van arbeidsongeval van een uitzendkracht zal de gebruiker, na alle dringende maatregelen te hebben getroffen, onmiddellijk Move Jobs verwittigen, en alle nodige informatie verschaffen voor het opstellen van de ongevalsangifte. Bij uitstel of verzuim hiervan kan de gebruiker rechtstreeks aansprakelijk worden gesteld.

#### Artikel 18.

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 hiervan zal de gebruiker de niet-ondertekening niet ten nadele van Move Jobs kunnen invoeren en zal Move Jobs de werkelijk door de uitzendkracht verrichte prestaties, met als minimum de door de gebruiker aangevraagde prestaties, factureren aan de gebruiker.

#### Artikel 19.

Door de prestatie staat te ondertekenen, bevestigt de gebruiker de juistheid van de aangegeven prestaties en de uitvoering van de werkzaamheden verricht door de uitzendkracht. Deze ondertekening zal onverwijld gebeuren na afloop van de prestaties, beschreven op de betreffende prestatie staat, opdat de gebruiker een vlotte en correcte afhandeling van de loonbetaling door Move Jobs geenszins in de weg zou staan. De gebruiker zal de geldigheid van de ondertekening door zijn aangestelden of mandatarissen niet betwisten. Bij automatische prestatieverwerking gaat de gebruiker steeds akkoord met de prestatiegegevens zoals deze op geautomatiseerde of elektronische wijze worden doorgegeven aan Move Jobs, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. Alleen de gebruiker is aansprakelijk bij fouten in de geautomatiseerde verzending.

#### Artikel 20.

De facturatie gebeurt op basis van de vermeldingen aangebracht op de bovenvermelde prestatiestaten of op elektronische wijze doorgegeven door de gebruiker, en het oorspronkelijk overeengekomen facturatiepercentage. In voorkomend geval, is een herziening mogelijk tot 80% onder verwijzing naar de parameters die de werkelijke kost weergeven. Iedere parameter is enkel van toepassing op het deel van de prijs dat overeenstemt met de betrokken kost. Het uiteindelijke bedrag wordt verhoogd met de toepasselijke BTW. Voor zover niet anders werd bedongen, zal het oorspronkelijk overeengekomen facturatiepercentage voor bijzondere prestaties (zoals overuren, ploegwerk, nachtarbeid, zon-en feestdagen, enz.) worden vermenigvuldigd met dezelfde coëfficiënt als deze toegepast op het basisloon van de uitzendkracht die het werk verricht. Werkonderbrekingen voor pauzes, maaltijden, enz., alsook de vrije uren die normaal door de gebruiker aan zijn vast personeel worden uitbetaald (zoals brugdagen) worden aanzien als werkuren en als dusdanig gefactureerd. Elk kwartier dat wordt aangevat, wordt volledig aangerekend. Per dag zal steeds een minimum van vier uur worden aangerekend aan de gebruiker.

#### Artikel 21.

Alle klachten betreffende facturen moeten Move Jobs binnen de acht kalenderdagen na de factuurdatum per gemotiveerd aangetekend schrijven bereiken. Na deze termijn is iedere klacht onontvankelijk.

#### Artikel 22.

De facturen van Move Jobs zijn betaalbaar bij ontvangst, netto en zonder disconto. Bij betaling anders dan door cash, overschrijving, domiciliëring of cheque, zijn de kosten van inning ten laste van de gebruiker. Bij gebrek aan betaling bij ontvangst van de factuur is van rechtswege en zonder voorafgaande ingebrekestelling een interest van 0,85% per maand verschuldigd. Bovendien zal na schriftelijke ingebrekestelling een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn ten belope van 15% op de verschuldigde sommen, met een minimum van 125 EUR. De wissels van Move Jobs kunnen deze regeling niet veranderen en scheppen geen enkele schuldhernieuwning. De uitzendkracht is niet gemachtigd om facturen te innen.

#### Artikel 23.

Indien de gebruiker zijn wettelijke verplichtingen of de contractuele (i.e. bijzondere en algemene) voorwaarden niet nakomt, alsmede in geval van wanbetaling, heeft Move Jobs het recht, zonder aangesproken te kunnen worden tot betaling van enige schadevergoeding, de lopende overeenkomsten als ontbonden te beschouwen en haar uitzendkrachten onmiddellijk terug te trekken. De gebruiker zal Move Jobs integraal vrijwaren voor alle nadelige gevolgen die Move Jobs in dit verband zou kunnen lijden.

#### Artikel 24.

In geval van iedere voortijdige afwijking van een uitzendkracht ter beschikking gesteld door Move Jobs, moet de gebruiker aan Move Jobs een forfaitaire schadevergoeding betalen gelijk aan 20% van het bruto-jaarloon van de betrokken uitzendkracht. De hoogte van dit bedrag is gebaseerd op het onderling akkoord tussen de gebruiker en Move Jobs dat de schade geleden door Move Jobs onder meer bestaat uit de kosten die de gebruiker zou moeten besteden aan de prospectie, selectie en screening van een werknemer met dezelfde kwalificaties, en uit de gedeelde winst, en op het feit dat deze schade kan worden begroot op het forfaitair bedrag. Move Jobs heeft het recht een hogere schadevergoeding te eisen op voorwaarde dat zij de omvang van de schade kan bewijzen. De gebruiker verbindt zich ertoe Move Jobs op voorhand op de hoogte te brengen van zijn voornemen om met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan, of

om de uitzendkracht op een andere manier, direct of indirect, in te schakelen bij hem of bij een met hem verbonden onderneming.

#### Artikel 25.

Bij eenzijdige verbreking van het contract, zonder voortijdige afwerving, is de gebruiker op grond van artikel 1226 e.v. van het Burgerlijk Wetboek aan Move Jobs een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd die overeenstemt met de som van de facturen die Move Jobs zou hebben opgemaakt indien het contract wel volledig werd uitgevoerd, met een minimum van 125 EUR per kalenderdag. Dit geldt evenzeer in geval van nietigheid van het contract tussen de gebruiker en Move Jobs ten gevolge van de niet-naleving door de gebruiker van wettelijke verplichtingen of ten gevolge van foutieve inlichtingen door de gebruiker verstrekt bij het sluiten van het contract. Move Jobs heeft het recht een hogere schadevergoeding te eisen op voorwaarde dat zij de omvang van de schade kan bewijzen.

#### Artikel 26.

Deze algemene voorwaarden mogen geen enkele doorhaling bevatten en hebben voorrang op alle andere. Een verwijzing door de gebruiker naar zijn eigen algemene voorwaarden sorteert geen effect. Een afwijking op de algemene voorwaarden is slechts mogelijk indien deze schriftelijk wordt overeengekomen.

#### Artikel 27.

Deze algemene voorwaarden worden beheerst door en zijn opgesteld krachtens Belgisch recht.

#### Artikel 28.

Elk geschil betreffende de geldigheid, uitlegging en uitvoering van deze contractuele (i.e. bijzondere en algemene) voorwaarden wordt uitsluitend beslecht door de rechtbanken van de maatschappelijke zetel van Move Jobs. Move Jobs heeft echter eveneens het recht om te dagvaarden voor de rechtbank die bevoegd zou zijn volgens het gemeen recht.