

## Bijzondere contractvoorwaarden uitzendarbeid

### 1. Definities

- 1.1. LET'S WORK: de eigenlijke werkgever van de Uitzendkracht, waarvan de directie en maatschappelijke is gevestigd aan de Hendrik Consciencestraat 9/2 te 8500 Kortrijk (tel +32 56 24 15 58 - e-mail: [info@letswork.be](mailto:info@letswork.be)).
- 1.2. Gebruiker: de klant die op de diensten van LET'S WORK beroep doet in de zin en binnen het kader van de Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987.
- 1.3. Uitzendkracht: de door LET'S WORK geselecteerde/tewerkgestelde werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van één of meer Gebruikers te worden gesteld, of nog, de kandidaat-Uitzendkracht die door LET'S WORK aan de Gebruiker werd voorgesteld.
- 1.4. Wordt voor de toepassing van deze voorwaarden en in het bijzonder artikel 6.8 ervan verstaan onder het aangaan van een arbeidsverhouding met de Uitzendkracht:
  - a. het aangaan van een arbeidsovereenkomst of een opleidingsovereenkomst door de Gebruiker met de Uitzendkracht;
  - b. het laten ter beschikking stellen van de betreffende Uitzendkracht aan de Gebruiker door een derde (o.a. een ander uitzendbureau);
  - c. het aangaan van een aannemingsovereenkomst met de Uitzendkracht of met een derde die hiertoe de Uitzendkracht heeft aangeworven;
  - d. het aangaan van een arbeidsverhouding door de Uitzendkracht een derde, waarbij de Gebruiker en die derde behoren tot dezelfde groep, moeder- of dochtervennootschap van mekaar zijn of verbonden of geassocieerde vennootschappen zijn, in de betekening overeenkomst het Wetboek van Vennootschappen.
- 1.5. Wordt voor de toepassing van deze voorwaarden en in het bijzonder artikel 6.7 ervan verstaan onder bruto-jaarloon van de Uitzendkracht: a. indien de Uitzendkracht 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;  
b. indien de kandidaat-Uitzendkracht nog niet gewerkt heeft: het bij de Gebruiker voor de betreffende functie geldende loon (met als minimum de barema's 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.

### 2. Algemene bepalingen – Toepassing Bijzondere Contractvoorwaarden

- 2.1. Behoudens andersluidende schriftelijke overeenkomst, wordt elk aanbod van, en elk contract met LET'S WORK beheerst door de Algemene Contractvoorwaarden, de Factuurvoorwaarden en de hierbij vastgelegde Bijzondere Contractvoorwaarden Uitzendarbeid, die integraal deel van uitmaken van het contract en die van rechtswege voorrang hebben op de eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de Gebruiker.
- 2.2. Deze Bijzondere Contractvoorwaarden zijn in overeenstemming met de Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987 en de CAO's gesloten in de N.A.R. en het PC 322 voor de uitzendarbeid, evenals met de Wet Marktpraktijken. Het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten door LET'S WORK geschiedt onder de bijzondere voorwaarden voorzien bij de bestelling en onder de hieronder vermelde Bijzondere Contractvoorwaarden.
- 2.3. Elke wijziging van één van de bijzondere voorwaarden voorzien bij de bestelling moet worden opgenomen in een bijlage bij de oorspronkelijke overeenkomst.
- 2.4. Een afwijking of wijziging van de huidige voorwaarden kan LET'S WORK slechts tegengeworpen worden indien zij er schriftelijk haar instemming mee heeft betuigd. Huidige voorwaarden gelden dan ook onveranderd en onverminderd voor elke levering van diensten waarbij door de Gebruiker een afwijking of wijziging werd gevraagd of voorgesteld dewelke niet uitdrukkelijk en schriftelijk door LET'S WORK werd aanvaard.

### 3. Informatieverplichtingen van de Gebruiker

- 3.1. De Gebruiker verbindt er zich toe om LET'S WORK bij aanvang en tijdens de duur van de overeenkomst alle noodzakelijke informatie en bovendien elke wijziging onverwijld en schriftelijk mee te delen, onder meer en zonder exhaustief te zijn met betrekking tot de volgende punten:
  - a. de reden voor de aanstelling van een Uitzendkracht;
  - b. bij motief instroom, de opgave van het aantal tewerkstellingspogingen en de tewerkstellingsperiode van de pogingen per werkpost;
  - c. de dag- weekprestaties van de Uitzendkracht;
  - d. de verloningsvoorwaarden van zijn eigen personeel (bevoegd paritair comité, loonbarema's), met inbegrip van alle voordelen en de toekenningsmodaliteiten voor eventuele premies die gebruikelijk worden toegepast;
  - e. elke wijziging in de verloning van zijn eigen werknemers (ingevolge afspraken op het niveau van de onderneming of de sector) die van belang kunnen zijn voor de bezoldiging van de Uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld;
  - f. de vereiste beroepskwalificatie, de activiteiten die de Uitzendkracht dient te verrichten en de specifieke kenmerken van de werkpost;
  - g. de vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen, de resultaten van eventuele (bijzondere) risico-evaluaties en medische onderzoeken;
  - h. de niet-hernieuwing of de niet-verlenging van de overeenkomst (bijv. de niet-hernieuwing van een 'weekcontract');
  - i. iedere te laat- of tekortkoming van de Uitzendkracht;
  - j. mogelijke situaties van staking of lock-out.
- 3.2. Specifiek met het oog op de stipte en correcte aangifte van alle wettelijke informatie aan DIMONA, verbindt de Gebruiker er zich toe om LET'S WORK zowel bij de aanvang als tijdens de duur van de overeenkomst onmiddellijk en schriftelijk te informeren over:
  - a. alle gegevens noodzakelijk voor aangifte aan DIMONA;
  - b. de effectieve aanvangsdatum en het effectieve aanvangsuur van de prestaties van de Uitzendkracht, alsook over de datum en het uur waarop de prestaties (al dan niet voortijdig) worden beëindigd;
  - c. elke (laattijdige) aanwezigheid of afwezigheid van de DE kosten die betrekking hebben op deze DIMONA aangifteverplichting zijn ten laste van de Gebruiker. Zij zullen jaarlijks aangepast worden aan de evolutie van de gezondheidsindex. Uitzendkracht. De Gebruiker is verantwoordelijk voor elke financiële sanctie die door de RSZ / de FOD WASO aan LET'S WORK wordt opgelegd ingevolge miskenning van de aangifteverplichtingen aan DIMONA, en die het gevolg is van het niet (tijdig), onvoldoende of foutief doorgeven van alle wettelijke, waaronder hierboven vermelde, informatie door de Gebruiker. De Gebruiker verbindt er zich toe tot betaling over te gaan van de bijkomende facturen die hiervoor in voorkomend geval in rekening worden gebracht.
- 3.3. In geval van een arbeidsongeval van een Uitzendkracht, zal de Gebruiker, na de dringende maatregelen te hebben genomen, onmiddellijk LET'S WORK verwittigen en alle nodige informatie verstrekken voor het opstellen van de ongevalsverklaring; Bij uitstel of verzuim om de omstandigheden van het ongeval mee te delen, zal de Gebruiker rechtstreeks verantwoordelijk worden gesteld voor sancties door inspectiediensten of het niet tussenkomen van verzekeringsinstellingen.
- 3.4. Bij elk ernstig ongeval zal de Gebruiker conform artikel 94 bis van de Welzijnswet zijn interne of externe dienst PBW de opdracht geven dit ongeval te onderzoeken – op eigen kosten – en de verplichtingen conform artikel 94 ter §1 en 2 van de Welzijnswet en artikel 19 van de Uitzendwet van 27 juli 1987 uit te voeren. Het ongevalsverslag, ondertekend door de Gebruiker en indien nodig aangevuld door LET'S WORK wordt opgestuurd door de Gebruiker, binnen de 10 dagen die volgen op het ongeval naar FOD - toezicht op het Welzijn en een kopij naar LET'S WORK. Het verslag beantwoordt aan de minimumvereisten opgelegd door artikel 26, § 2 van het uitvoerend Koninklijk Besluit van 27 maart 1998. De Gebruiker houdt LET'S WORK op de hoogte van de verdere behandeling van het verslag door de FOD.
- 3.5. De Gebruiker draagt de volledige verantwoordelijkheid voor alle inlichtingen en informatie die hij verstrekt met het oog op de totstandkoming van de overeenkomst voor uitzendarbeid. Hij is bovendien als enige aansprakelijk voor alle gevolgen voortvloeiend uit het niet (tijdig), onvoldoende of foutief doorgeven van bovenvermelde informatie. De Gebruiker is verantwoordelijk voor alle rechtzettingen, kosten en eventuele schade, door het niet (tijdig), onvoldoende of foutief doorgeven van bovenvermelde informatie en verbindt er zich

toe tot de betaling van de bijkomende facturen die hiervoor in rekening worden gebracht.

3.6. De Gebruiker dient bij uitbetaling van kosten eigen aan de werkgever de nodige bewijsstukken over te maken te maken aan LET'S WORK. De stukken bewijzen dat de terugbetalingen bestemd zijn om de kosten te dekken die eigen zijn aan de werkgever en dat die terugbetalingen effectief aan dergelijke uitgaven werden besteed. Bij gebrek aan bewijskracht blijft de Gebruiker verantwoordelijk en aldus bij rechtzetting gehouden tot betaling van de bijkomende facturen die hiervoor in rekening worden gebracht.

3.7. De Gebruiker zal steeds voldoen aan de toepasselijke wettelijke en/of sectorale regels die in voorkomend geval aanvullende verplichtingen met zich meebrengen, zowel ten aanzien van de Uitzendkracht als ten aanzien van LET'S WORK.

3.8. Tewerkstelling van de uitzendkracht in het buitenland is slechts mogelijk na voorafgaande schriftelijke toestemming van LET'S WORK. Deze tewerkstelling gebeurt in ieder geval steeds onder strikte leiding en toezicht van de Belgische gebruiker en enkel bij kortlopende opdrachten. Directe en/of indirecte rechtzettingen, boetes en/of schade ingevolge het niet respecteren van deze bepaling zal aan de gebruiker integraal worden doorgefactureerd.

#### 4. Geschiktheid van de Uitzendkracht

4.1. Hoewel LET'S WORK de grootste zorg besteedt aan de selectie van de Uitzendkrachten, kunnen tekortkomingen voorkomen. Indien de Gebruiker een tekort in de kwalificaties van de Uitzendkracht bemerkt, dient hij deze binnen de eerste vier prestatie-uren aan LET'S WORK mee te delen.

4.2. LET'S WORK kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor de gevolgen van de afwezigheid van de Uitzendkracht op het werk.

#### 5. Verplichtingen t.o.v. de Uitzendkracht

5.1. **Wijziging opdracht of functie.** Behoudens uitdrukkelijk en voorafgaand schriftelijk akkoord van LET'S WORK:

- mag de Uitzendkracht enkel normale werkzaamheden verrichten, met uitsluiting van alle werkzaamheden door een bijzondere reglementering beschermd, zoals ongezond, gevaarlijk of ondergronds werk of werkzaamheden op hoogte;
- is het de gebruiker verboden de uitzendkracht te belasten met een opdracht die verschillend is van degenen waarvoor hij/zij ter beschikking werd gesteld; in het bijzonder mag hij de uitzendkracht geen manipulatie van materieel, voertuigen of goederen, noch vervoer of behandeling van waarden, welk deze ook moge zijn of speciën ter incassering laten verrichten tenzij dit in de overeenkomst is voorzien.

5.2. **Gezondheid en veiligheid op het werk.** Tijdens de duur van de tewerkstelling van de Uitzendkracht staat de Gebruiker conform artikel 19 van de Uitzendarbeidswet in voor de toepassing van de reglementering inzake de gezondheid, de hygiëne en de veiligheid op het werk.

5.3. **Minderjarige Uitzendkrachten.** De Gebruiker verbindt er zich toe om in voorkomend geval ook de regelgeving te respecteren die specifiek van toepassing is op de tewerkstelling van minderjarige Uitzendkrachten.

5.4. **Voordelen in natura.** De gebruiker verbindt er zich toe de uitzendkracht dezelfde voordelen te laten genieten als deze die zijn toegestaan aan zijn vast personeel zoals kantine, vervoer, enz. Tevens zullen de wettelijke barema's naar lonen en vergoedingen (oa. Sociaal abonnement, premies,...) gerespecteerd worden. Wanneer het door de gebruiker opgegeven uurloon of vergoedingen niet conform zijn, zal dit door LET'S WORK naar barema worden aangepast.

5.4. **Betaalde werkonderbrekingen.** De werkonderbrekingen voor rust, maaltijden, enz... alsook de niet-gewerkte uren die normaal door de Gebruiker aan zijn personeel betaald worden (inbegrepen overbruggingstijd en -dagen) worden beschouwd als werkuren en worden als dusdanig gefactureerd.

5.5. **Staking / lock-out.** De Gebruiker ontzegt zich het recht om een beroep te doen op de diensten van de Uitzendkrachten van LET'S WORK ingeval van staking of lock-out. De wettelijk verplichte

terugtrekking van Uitzendkrachten ingeval van staking of lock-out doet geen recht op vergoeding ontstaan in hoofde van de Gebruiker.

5.6. **Kosten gemaakt / tekortkomingen begaan door Uitzendkracht.** LET'S WORK is niet verantwoordelijk voor leningen of voorschotten in natura of speciën, eventueel door de Gebruiker aan de Uitzendkracht toegestaan. Het terugvorderen van de onkosten voortvloeiend uit het gebruik van de telefoon voor privé-doeleinden, maaltijden gebruikt in het bedrijfsrestaurant, geoorloofde aankopen, enz..., zal zonder bemiddeling van LET'S WORK gebeuren. In geen geval kan de verantwoordelijkheid van LET'S WORK ingeroepen worden in geval van verlies, diefstal of verdwijning van materieel, speciën, wissels of goederen die door de Gebruiker of zijn aangestelden aan de Uitzendkracht werden toevertrouwd.

5.7. **Burgerlijke aansprakelijkheid .** De Gebruiker is de aansteller van de Uitzendkracht en draagt de burgerlijke aansprakelijkheid voorzien in artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek. De Gebruiker is dus alleen verantwoordelijk voor alle schade die door de Uitzendkracht wordt berokkend aan derden. Het is aanbevolen dat de Gebruiker in zijn verzekering burgerlijke aansprakelijkheid tevens een dekking laat opnemen voor de schade die door de Uitzendkracht als aangestelde van de Gebruiker wordt berokkend. LET'S WORK is niet aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes die aan de Uitzendkracht worden opgelegd ingeval van overtreding van de verkeersreglementering: het is de Gebruiker die als aansteller naast de Uitzendkracht aansprakelijk is voor de betaling van geldboetes. LET'S WORK niet aansprakelijk voor alle schade die de Uitzendkracht berokkent aan de Gebruiker tijdens en naar aanleiding van zijn aanstelling.

#### 6. Verplichtingen t.o.v. LET'S WORK

6.1. **Controle identiteitskaart en/of tewerkstellingsvergunning.** De Gebruiker verbindt er zich toe de Uitzendkracht niet te laten opstarten vooraleer LET'S WORK kon controleren dat de identiteitskaart en tewerkstellingsvergunning (arbeidskaart) een tewerkstelling toelaten. De gebruiker zal, indien noodzakelijk, zijn medewerking verlenen om LET'S WORK in de mogelijkheid te stellen deze controle te doen. In geen geval en ongeacht eventuele voorzorgsmaatregelen die LET'S WORK heeft genomen, kan LET'S WORK aansprakelijk gesteld worden voor identiteitsfraude die zich voordoet tijdens de tewerkstelling bij de gebruiker.

6.2. **Aangifte prestaties.** De handtekening van de Gebruiker op de periodieke prestatiestaten houdt de erkenning in van de juistheid van de gegevens die er op voorkomen en van de bevredigende uitvoering van het werk door de Uitzendkracht. De Gebruiker zal de geldigheid van de handtekeningen van zijn aangestelden of mandatarissen op de prestatiestaten niet betwisten. Bij automatische prestatieverwerking gaat de Gebruiker steeds akkoord met de prestatiegegevens zoals deze op geautomatiseerde of elektronische wijze worden doorgegeven. Alleen de Gebruiker is aansprakelijk bij fouten in de geautomatiseerde verzending.

6.3. **Prijsafspraken.** De facturatie gebeurt op basis van de prestaties vermeld op de staten waarvan hierboven sprake is en van de aanvankelijk overeengekomen prijs, eventueel herzien tot een bedrag van 80 % met referte aan parameters die de reële kosten vertegenwoordigen, waarbij elke parameter enkel van toepassing is op het deel van de prijs dat overeenstemt met de kosten in kwestie. Behoudens vermelding van het tegenovergestelde zal de aanvankelijk overeengekomen factuurprijs worden vermenigvuldigd voor bijzondere prestaties (overuren, ploegwerk, nachtwerk, werk op zon-en feestdagen, enz.) met dezelfde coëfficiënt als deze toegepast op het basisloon van de Uitzendkracht die de opdracht uitvoert. Deze coëfficiënt is tevens afzonderlijk van toepassing op alle bijkomende premies uitbetaald aan de Uitzendkracht. Elk begonnen kwartier is volledig verschuldigd. Een minimum van vier uur per dag zal steeds aan de Gebruiker aangerekend worden.

6.4. **Facturatie en betalingsvoorwaarden.** De modaliteiten inzake facturatie en betaling worden uiteengezet in de Algemene- en Factuurvoorwaarden door de Gebruiker gekend en aanvaard.

6.5. **Opeenvolgende dagcontracten.** In geval van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten draagt de Gebruiker de bewijslast met betrekking tot de nood aan flexibiliteit en dient hij in voorkomend geval de bijzondere informatie- en raadplegingprocedure zoals bepaald bij wet en/of toepasselijke CAO te respecteren. Bij inbreuk op deze

bepalingen ter zake is de Gebruiker aansprakelijk voor alle vergoedingen en kosten die LET'S WORK als gevolg hiervan desgevallend zou zijn verschuldigd. De Gebruiker verbindt er zich toe tot betaling over te gaan van de bijkomende facturen die hiervoor in voorkomend geval in rekening worden gebracht.

6.6. **Verbreking.** De Gebruiker die de overeenkomst voor uitzendarbeid (inbegrepen 'week-contracten' en verlengingen) eenzijdig en voortijdig verbreekt is met toepassing van de artikelen 1226 e.v. van het Burgerlijk Wetboek een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd dewelke overeenstemt met de prijs die LET'S WORK zou factureren voor de overeengekomen prestaties in geval van uitvoering van de overeenkomst; deze forfaitaire schadevergoeding zal minstens € 50,00 per kalenderdag bedragen. Deze forfaitaire schadevergoeding is eveneens verschuldigd ingeval de eventuele nietigheid van de overeenkomst voor uitzendarbeid voortvloeit uit een inbreuk door de Gebruiker op de Uitzendarbeidswet of een tekortkoming aan hoger vermelde informatieverplichtingen. LET'S WORK behoudt zich het recht voor om een hogere schadevergoeding te eisen; desgevallend zal zij de effectief geleden schade bewijzen. De Gebruiker verbindt er zich toe tot betaling over te gaan van de bijkomende facturen die hiervoor in rekening worden gebracht.

6.7. **Tewerkstellingsgarantie.** Ingeval LET'S WORK een tewerkstellingsgarantie moet voorzien ingevolge de wet of een toepasselijke CAO, is de minimumduur van de overeenkomst met de Uitzendkracht gelijk aan de duur van de tewerkstellingsgarantie. In geval van vroegtijdige verbreking op vraag van de Gebruiker zonder dringende reden, is de Gebruiker aansprakelijk voor alle vergoedingen en kosten die LET'S WORK als gevolg hiervan desgevallend zou zijn verschuldigd. De Gebruiker verbindt er zich toe tot betaling over te gaan van de bijkomende facturen die hiervoor in voorkomend geval in rekening worden gebracht.

6.8. **Voortijdige afwijking.** Indien de Gebruiker rechtstreeks of onrechtstreeks (vb. via een verbonden vennootschap) zonder tussenkomst van LET'S WORK een arbeidsverhouding aangaat met de Uitzendkracht voor dezelfde of een andere functie, vooraleer de Uitzendkracht 130 dagen gepresteerd heeft via LET'S WORK, zal de Gebruiker aan LET'S WORK, bij wijze van forfaitaire schadevergoeding, een werkingskost 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 LET'S WORK dat de schade, geleden door LET'S WORK, onder meer bestaat uit de kosten die de Gebruiker zou moeten besteden voor de prospectie, selectie en screening van een werknemer met dezelfde kwalificaties evenals uit de gedeelde winst, en dat deze schade forfaitair begroot kan worden op bovenvermeld bedrag. LET'S WORK heeft het recht om een hogere schadevergoeding te eisen mits bewijs van de omvang van de schade.

De Gebruiker is deze vergoeding ook verschuldigd indien de Uitzendkracht nadat de terbeschikkingstelling beëindigd is, een arbeidsverhouding aangaat en dit voor zover de Uitzendkracht nog geen 130 dagen via LET'S WORK gepresteerd heeft tussen de eerste dag van uitzending en de eerste dag van de arbeidsverhouding met de Uitzendkracht. Bij afwijking van een door LET'S WORK tewerkgestelde Uitzendkracht door een ander uitzendbureau binnen de 30 dagen volgend op de laatste tewerkgestelde dag via LET'S WORK wordt een wervingskost gefactureerd van € 3.000,00 per Uitzendkracht aan de Gebruiker. Dit bedrag zal gecumuleerd worden met de werkingskost. De Gebruiker verbindt zich ertoe LET'S WORK op voorhand schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn voornemen om met de Uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan.

