

Algemene voorwaarden voor de prestatie van diensten

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 collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) van de Nationale Arbeidsraad (NAR) en van het Paritaire Comité (PC) 322 uitzendarbeid, evenals de wet van 14 juli 1991 betreffende de handelspraktijken.
2. De uitzendkrachten 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. Elke afwijking op deze algemene voorwaarden dient schriftelijk te worden overeengekomen.
3. Deze algemene voorwaarden - en in het bijzonder artikel 20 - gelden eveneens van zodra de gebruiker een aanvraag toevertrouwt aan het uitzendbureau en het uitzendbureau kandidaten voorstelt aan de gebruiker.
4. 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 functie-relevante criteria te formuleren.
5. 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 reden om beroep te doen op uitzendarbeid en de al dan niet aanwezigheid van een syndicale delegatie;
 - Aangaande de verloningsvoorwaarden van het vast personeel, met inbegrip van premies en diverse voordelen die gebruikelijk zijn in het bedrijf van de gebruiker, evenals de toekenningsmodaliteiten;
 - 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 een eventueel arbeidsongeval;
 - Aangaande de werking van Dimona, waarvoor alle informatie moet zijn doorgegeven voor de aanvang van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht;
 - Aangaande de laattijdige aanwezigheid of de afwezigheid van de uitzendkrachten;
 - Aangaande de niet-hernieuwing van een opdracht.

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.

6. 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.
7. Het uitzendbureau is in geen geval aansprakelijk voor de gevolgen van de afwezigheid en/of de laattijdige aanwezigheid van zijn uitzendkrachten.
8. 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 uitzendkrachten in deze gevallen geeft geen aanleiding tot het betalen van een schadevergoeding door het uitzendbureau aan de gebruiker.

9. 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 tewerkstelling gelden. Hieruit volgt dat de gebruiker de uitzendkrachten op gelijke voet moet behandelen als zijn vast personeel, ondermeer wat betreft arbeidstijd, arbeidsduurvermindering, compensaties, pauzes, feestdagen, zondagwerk, nachtarbeid, welzijn van de uitzendkracht op het werk etc.
10. 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 uitzendkracht aan derden berokkende schade. De voorziening van een "clause uitzendarbeid" in de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid van de gebruiker wordt aanbevolen. Het uitzendbureau is evenmin aansprakelijk voor de schade die de uitzendkracht 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 uitzendkracht toevertrouwd. M.b.t. de selectie kan de aansprakelijkheid van het uitzendbureau nooit ingeroepen worden indien de gebruiker zelf de selectie van de kandidaat-uitzendkrachten uitvoert.

Het uitzendbureau 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 ondermeer telefoon voor privédoeleinden, maaltijden gebruikt in het bedrijfsrestaurant, geoorloofde aankopen etc. zonder de bemiddeling van het uitzendbureau gebeuren.

11. Overeenkomstig artikel 10 van de wet van 24/07/1987 hebben de uitzendkrachten recht op hetzelfde brutoloon, inclusief indexaties en conventionele verhogingen, premies, maaltijdcheques 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.
12. Het is de gebruiker niet toegestaan om een ter beschikking gestelde uitzendkracht buiten België te laten werken (zgn. "detachering") zonder voorafgaandelijk akkoord van het uitzendbureau. De gebruiker dient hiertoe uiterlijk vijf (5) werkdagen voor aanvang van de buitenlandse opdracht een aanvraag tot het uitzendbureau te richten, waarbij alle noodzakelijke informatie (en latere wijzigingen) wordt bezorgd. Deze informatie omvat onder andere de duur van de buitenlandse opdracht, de plaats, de contactpersoon, de persoon die het werkgeversgezag ter plaatse uitoefent en/of de sociale documenten zal beheren en andere informatie die het uitzendbureau nuttig acht. Het uitzendbureau beslist naar eigen goeddunken of de detachering kan plaatsvinden, zonder dat de gebruiker enig verhaal of recht op schadevergoeding tegen het uitzendbureau kan laten gelden. De gebruiker verbindt zich er toe de beslissing van het uitzendbureau te zullen respecteren, alle wettelijke verplichtingen in het kader van de detachering na te leven (zoals aangiftes, vergunningen, contactpersonen,...) en het uitzendbureau integraal te vrijwaren voor schade en/of sancties die voortvloeien uit de niet-naleving van voorgaande verplichtingen.
13. De gebruiker is exclusief verantwoordelijk om de nood aan flexibiliteit te bewijzen indien gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten. De gebruiker zal bijgevolg moeten aantonen dat het werkvolume in zijn onderneming (i) grotendeels afhangt van externe factoren, (ii) sterk fluctueert of (iii) gekoppeld is aan de aard van de opdracht. De gebruiker zal het uitzendbureau integraal vrijwaren en schadeloos stellen voor alle gevolgen indien de nood aan flexibiliteit niet kan worden bewezen. Dit omvat onder andere het loon en de vergoeding die aan de uitzendkracht verschuldigd is en overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten. In dergelijk geval zullen de sancties integraal aan de gebruiker worden

gefactureerd, te vermeerderen met de overeengekomen coëfficiënt en een administratieve kost van €75.

De gebruiker is bijkomend op de hoogte van het feit dat het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten cfr. de Programmawet van 26 december 2022 aanleiding geeft tot een bijzondere RSZ-bijdrage die cfr. dezelfde wet integraal ten laste van de gebruiker wordt gelegd, meer bepaald wanneer een uitzendkracht per semester bij eenzelfde gebruiker een bepaald aantal opeenvolgende dagcontracten overschrijdt.

Indien de gebruiker beroep doet op het motief “instroom” als reden voor uitzendarbeid, dient de gebruiker het uitzendbureau te informeren over (i) het aantal pogingen dat reeds werd ondernomen (ii) de duur van iedere poging en (iii) de totale duur van de ondernomen pogingen om de vacature in te vullen. Uitzendkrachten die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief “instroom”, hebben recht op een tewerkstellingsgarantie van één maand vanwege het uitzendbureau. De gebruiker zal het uitzendbureau integraal vrijwaren en schadeloos stellen voor alle gevolgen indien de opdracht van voormelde uitzendkrachten wordt stopgezet voor het verstrijken van deze tewerkstellingsgarantie. Dit omvat onder andere het loon en de vergoeding die aan de uitzendkracht verschuldigd is voor de resterende duur van de tewerkstellingsgarantie. In dergelijk geval zullen de sancties integraal aan de gebruiker worden gefactureerd, te vermeerderen met de overeengekomen coëfficiënt en een administratieve kost van €75.

14. In het kader van de terbeschikkingstelling van de uitzendkrachten door het uitzendbureau en in het kader van de werving en selectie van opdrachten die het uitzendbureau uitvoert, vindt regelmatig uitwisseling van persoonsgegevens plaats (persoonsgegevens van kandidaten, uitzendkrachten, werknemers van de gebruiker) op verschillende wijzen (elektronisch, op papier, via IT-middelen,...).

In de zin van de Wet van 30 juli 2018 en van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, hierna Privacywet genoemd, wordt het uitzendbureau beschouwd als de verantwoordelijke voor de verwerking van de gegevens van zijn kandidaten/uitzendkrachten. De gebruiker wordt ook beschouwd als de verantwoordelijke, apart van het uitzendbureau, voor de verwerking van de persoonsgegevens van de kandidaten/uitzendkrachten/eigen werknemers of werknemers van externe bedrijven die hij verwerkt op basis van zijn eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen. In de hypothese dat één van de partij als verwerker zou optreden, zal een bijzondere verwerkingsovereenkomst worden gesloten zoals bepaald in de Privacywet. Als verantwoordelijke voor de verwerking zijn het uitzendbureau en de gebruiker gehouden deze persoonsgegevens vertrouwelijk te behandelen overeenkomstig de Privacywetgeving en aanverwante wet- en regelgeving.

Het uitzendbureau zal geen persoonsgegevens aan de gebruiker mogen doorgeven behalve in de gevallen waar het toegestaan is overeenkomstig de Privacywet. De gebruiker mag geen gegevens van het uitzendbureau eisen die het op grond van toepasselijke Privacywet niet mag verstrekken. De gebruiker bezorgt aan het uitzendbureau de nodige informatie over de wettelijke basis die die de overdracht rechtvaardigt. In geval van toegestane overdracht is de gebruiker gehouden om de nodige maatregelen te treffen om de veiligheid van de overgemaakte gegevens te verzekeren en de Privacywetgeving en aanverwante wet- en regelgeving te respecteren.

De gebruiker is ervoor verantwoordelijk dat aan het uitzendbureau alleen persoonsgegevens worden verstrekt indien en voor zover de gebruiker hiertoe gerechtigd is en de eventueel benodigde toestemming hiervoor heeft verkregen van de betreffende personen. De gebruiker vrijwaart het uitzendbureau tegen elke aanspraak van kandidaten, medewerkers, werknemers van de gebruiker of overige derden jegens het uitzendbureau in verband met een schending door de gebruiker van het bepaalde in dit artikel en vergoedt de daarmee samenhangende door het uitzendbureau gemaakte kosten.

Voor de uitvoering van deze overeenkomst (afsluiting en beheer van de overeenkomst voor dienstverlening, facturatie, beheer en onderhoud van de commerciële relatie) verwerkt het uitzendbureau de persoonsgegevens van contactpersonen van de gebruiker, met de nodige zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid, zoals bepaald in haar privacy statement. Dit beleid kan worden geraadpleegd op 01/12/2023 en de gebruiker (en de contactpersonen die hij vertegenwoordigt) verklaart dit beleid te hebben gelezen en voldoende geïnformeerd te zijn. De gebruiker kan persoonlijk door het uitzendbureau worden gecontacteerd om geïnformeerd te blijven over hun commerciële activiteiten/acties aan de hand van de persoonlijke gegevens waarover het uitzendbureau beschikt voor de uitvoering van deze overeenkomst.

15. De uitzendkracht geniet hetzelfde niveau van bescherming als de andere werknemers van de onderneming voor wat betreft de arbeidsveiligheid en –hygiëne. De uitzendkracht mag slechts die werkzaamheden uitvoeren zoals die vermeld worden op de werkpostfiche of, indien geen werkpostfiche 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 15 december 2010 dient de gebruiker, in de voorziene gevallen, de werkpostfiche in te vullen en, voor de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht, aan het uitzendbureau over te maken. Bij het opstellen van deze werkpostfiche heeft de inlener het advies ingewonnen van zijn preventiedienst en arbeidsgeneesheer.

De gebruiker draagt (conform de Codex Welzijn op het werk en meer concreet in boek X Titel 2-[Codex boek X titel 2 Uitzendarbeid.pdf \(belgie.be\)](#)) 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 het uitzendbureau werd afgesloten.

16. Ingeval van arbeidsongeval van een uitzendkracht zal de gebruiker, na alle dringende maatregelen te hebben getroffen, onmiddellijk het uitzendbureau verwittigen en alle nodige informatie verschaffen voor het opstellen van de ongevalsangifte. Bij uitstel of verzuim hiervan kan de gebruiker rechtstreeks aansprakelijk worden gesteld.
17. 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 invoeren en zal het uitzendbureau de werkelijk door de uitzendkracht verrichte prestaties, met als minimum de contractueel overeengekomen prestaties, factureren aan de gebruiker.
18. Door de prestatiestaat te ondertekenen, bevestigt de gebruiker de juistheid van de opgegeven 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 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 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 het uitzendbureau, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. Alleen de gebruiker is aansprakelijk bij fouten in de geautomatiseerde verzending.

19. 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 uitzendkracht 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 uitzendkracht 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 uitzendkracht ook recht op heeft, eveneens beschouwd als prestaties en als dusdanig gefactureerd aan de gebruiker.

- De overeengekomen coëfficiënt en/of het overeengekomen tarief: deze coëfficiënt en/of dit tarief worden door het uitzendbureau eenzijdig 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 uitzendkracht 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, enz.) wordt de uitzendkracht vergoed overeenkomstig de bij de gebruiker terzake toepasselijke wet en/of CAO. Het aldus te betalen loonsupplement wordt aan de gebruiker gefactureerd aan dezelfde coëfficiënt als deze toegepast op het basisloon van de uitzendkracht of als deze gebruikt voor de berekening van het tarief.

20. Alle klachten betreffende de facturen moeten het uitzendbureau binnen de acht kalenderdagen na de factuurdatum per gemotiveerd aangetekend schrijven bereiken. Na deze termijn is de klacht onontvankelijk.
21. 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 tenlaste gelegd van de gebruiker. Bij gebrek aan betaling bij ontvangst van de factuur wordt het gefactureerde bedrag van rechtswege en zonder voorafgaande ingebrekestelling vermeerderd met een interestvoet, overeenkomstig het jaargemiddelde van de EURIBOR (Euro Interbank Offered Rate) van het voorgaande jaar, vermeerderd met 3%. Bovendien zal bij niet-betaling van de factuur een maand na de vervaldag, na schriftelijke ingebrekestelling, een eenmalige forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn t.b.v. 15% op de verschuldigde sommen, met een minimum van 125 euro.
De wissels van het uitzendbureau brengen hierin geen enkele afwijking mee en scheppen geen enkele schuldvernieuwing. Elke schriftelijk toegekende betalingsmodaliteit komt van rechtswege te vervallen van zodra het uitzendbureau moet overgaan tot het invorderen via gerechtelijke weg van openstaande facturen van de gebruiker.
Bij schriftelijke ingebrekestelling, in geval van geprotesteerde wissels of ongedekte cheques, in geval van dagvaardingen van de RSZ of andere tekenen van dubieuze solvabiliteit lastens de gebruiker, komen de door het uitzendbureau toegekende betalingsmodaliteiten eveneens van rechtswege te vervallen. In zulke gevallen worden alle facturen (zelfs deze die niet vervallen zijn) eveneens van rechtswege opeisbaar. De uitzendkracht is niet gemachtigd facturen te innen.
22. 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 uitzendkrachten onmiddellijk terug te trekken.

23. In geval van voortijdige afwijking:

Indien de gebruiker vóór het einde van een minimumperiode van 4 maanden terbeschikkingstelling, zonder tussenkomst van het uitzendbedrijf, een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendkracht voor dezelfde of een andere functie, zal de gebruiker aan het uitzendbedrijf, bij wijze van vergoeding voor geleden schade, een bedrag betalen gelijk aan 20 % van het bruto-jaarloon van de betrokken uitzendkracht.

Bovenvermelde vergoeding is forfaitair vastgesteld op basis van het onderling akkoord tussen de gebruiker en het uitzendbureau dat de schade, geleden door het uitzendbureau, ondermeer gebaseerd is op de kosten die de gebruiker zou moeten besteden voor de prospectie, selectie en screening van een werknemer 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 uitzendkracht, 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 uitzendkracht nog geen 4 maanden verstreken zijn.

De gebruiker verbindt zich ertoe het uitzendbedrijf op voorhand schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn voornemen om met de uitzendkracht een arbeidsverhouding aan te gaan.

In beide gevallen zal de vergoeding verminderd worden met het aantal reeds voor de betreffende uitzendkracht gefactureerde uren of dagen. Bovenstaande vergoeding is niet verschuldigd in geval de gebruiker de uitzendkracht zelf heeft aangebracht bij het uitzendbedrijf. In dit geval zullen door het uitzendbedrijf enkel de kosten van payroll en eventuele opleidingskosten aan de gebruiker gefactureerd worden. In geval van conflict inzake de toepassing van onderhavige clausule, kan de gebruiker aan de Ombudsdienst voor de private arbeidsbemiddeling vragen om te bemiddelen tussen hem en het uitzendbedrijf. Dit kan per mail via ombuds@federgon.be. Hierbij vermeldt de gebruiker expliciet dat hij aan de anonimiteit verzaakt. De gebruiker bezorgt aan de Ombudsdienst de stukken die nodig zijn om te kunnen bemiddelen.

Wordt verstaan onder het aangaan van een arbeidsverhouding met de uitzendkracht:

- het aangaan van een arbeidsovereenkomst door de gebruiker met de uitzendkracht;
- het laten ter beschikking stellen van de betreffende uitzendkracht aan de gebruiker door een derde (o.a. een ander uitzendkantoor);
- het aangaan van een aannemingsovereenkomst met de uitzendkracht of met een derde die hiertoe de uitzendkracht heeft aangeworven;
- het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht 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, overeenkomstig titel II, Hoofdstuk II van het Vennootschapswetboek.

Wordt verstaan onder uitzendkracht:

- de door het uitzendbedrijf geselecteerde uitzendkracht die met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeit ter beschikking gesteld werd aan de gebruiker;
- de kandidaat-uitzendkracht die door het uitzendbedrijf werd voorgesteld aan de gebruiker.

Wordt verstaan onder bruto-jaarloon van de uitzendkracht:

- 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;

- 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.
24. Bij eenzijdige verbreking van het contract, zonder voortijdige afwijking: Op grond van artikel 1226 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 euro per kalenderdag. Dit geldt evenzeer in geval van nietigheid van de overeenkomst tussen de gebruiker en het uitzendbureau tengevolge van de niet-naleving door deze eerste van de hem opgelegde wettelijke verplichtingen of tengevolge van foutieve inlichtingen door de gebruiker verstrekt bij het sluiten van de desbetreffende overeenkomst. 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.
 25. Deze algemene voorwaarden mogen geen enkele doorhaling bevatten en hebben voorrang op alle andere. Een afwijking op deze algemene voorwaarden is slechts mogelijk indien deze schriftelijk wordt overeengekomen.
 26. In geval van betwisting en/of wanbetaling zijn uitsluitend de rechtbanken van het arrondissement van de hoofdzetel van het uitzendbureau bevoegd.