

ALGEMENE VOORWAARDEN

MOST HR BV, met zetel te 8510 Kortrijk, Fressendestraat 14, KBO nr. 1010.890.052.

1. Toepassing

Artikel 1

Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle overeenkomsten die door of met MOST HR worden gesloten, met uitsluiting van de (verkoop)voorwaarden van enige mogelijke medecontractant. Hiervan kan enkel afgeweken worden met de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van MOST HR. De toepasselijkheid van deze algemene voorwaarden zal geacht worden aanvaard te zijn indien een overeenkomst wordt ondertekend tussen de klant (hierna: Werkgever) en MOST HR, of indien de dienstverlening wordt aangevat.

De Algemene voorwaarden regelen de organisatie, diensten en werking van MOST HR BV, alsmede de verhoudingen met haar klanten (de Werkgevers). De Algemene Voorwaarden vormen één geheel met de samenwerkingsovereenkomst, bedoeld in artikel 2 van deze Algemene Voorwaarden.

De nietigheid van één of meerdere bepalingen/clausules van deze Algemene Voorwaarden, alsook van de samenwerkingsovereenkomst, brengt niet de nietigheid van de rest van de Algemene Voorwaarden of van de samenwerkingsovereenkomst mee. Partijen verbinden er zich toe de nietige clause(s) te vervangen door een rechtsgeldige clause, of clausules, die zal (zullen) overeenstemmen met de oorspronkelijke bedoeling van partijen en de geest van de overeenkomst, dan wel er zo dicht mogelijk bij zal aansluiten.

2. Volmacht / Procuratie

Artikel 2

Door het ondertekenen van een samenwerkingsovereenkomst, wordt de Werkgever klant van MOST HR. Op datum van de overeenkomst ondertekent de Werkgever de volmachten die MOST HR toelaten in zijn naam en voor zijn rekening de verplichtingen te vervullen tegenover de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Administratie van de Directe Belastingen, en eventuele andere officiële instanties binnen het kader van de tewerkstelling van personeel.

Artikel 3

Als de Werkgever een rechtspersoon is, wordt de ondertekenaar van de samenwerkingsovereenkomst en van de volmachten geacht bevoegd te zijn om de werkgever te verbinden, of daartoe gemandateerd te zijn. De Werkgever kan zich niet beroepen op de onbevoegdheid van de ondertekenaar om zich aan zijn verplichtingen tegenover MOST HR te onttrekken. MOST HR kan aan de fysieke persoon die zich verbindt in naam van zijn opdrachtgever/werkgever vragen om de nodige documenten voor te leggen om zijn hoedanigheid te bewijzen.

3. Duur

Artikel 4

De overeenkomst tussen de Werkgever en MOST HR vangt aan op de datum vermeld op de samenwerkingsovereenkomst.

Artikel 5

De samenwerkingsovereenkomst tussen MOST HR en de Werkgever wordt afgesloten voor een periode vanaf aanvang van de overeenkomst tot het einde van het daaropvolgende kalenderjaar (dit is de eerste periode). Na deze periode, indien geen opzeg wordt betekend, wordt de overeenkomst automatisch en stilzwijgend verlengd met een nieuwe periode van 1 jaar (dit is de tweede periode). Na de tweede periode, indien geen opzeg wordt betekend, wordt de samenwerkingsovereenkomst van onbepaalde duur. Rechtmatige opzegging kan gebeuren volgens de modaliteiten hierna beschreven.

4. Beëindiging - schadevergoeding

4.1. Rechtmatige opzegging

Artikel 6

De samenwerkingsovereenkomst tussen partijen komt tot een einde door een geldige opzegging van één der partijen. De modaliteiten van opzegging worden hierna beschreven. De ingangsdatum van de samenwerkingsovereenkomst is de datum waarop de eerste dienstverlening door MOST HR wordt verleend.

Artikel 7

De samenwerkingsovereenkomst wordt afgesloten voor de duur van de eerste periode en verlengd met een tweede periode, zoals hiervoor bepaald. Indien de samenwerkingsovereenkomst wordt verdergezet na de tweede periode, wordt deze van onbepaalde duur.

De opzegmogelijkheden in voormelde periodes zijn de volgende:

- einde eerste periode: mits een schriftelijke beëindiging/opzeg, die wordt meegedeeld door de Werkgever ten laatste 3 maand voor het einde van de eerste periode. Deze schriftelijke mededeling dient te gebeuren per aangetekend schrijven of per e-mail met ontvangstbevestiging aan MOST HR. De datum van verzending bepaalt de datum van de opzegging. Bij tijdige en regelmatige mededeling, wordt de overeenkomst beëindigd op het einde van diezelfde periode.
- einde tweede periode: hier gelden dezelfde wijze en termijn van opzegging als bij de eerste periode.
- tijdens de onbepaalde duur: mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, kunnen partijen de samenwerkingsovereenkomst beëindigen/opzeggen. Beëindiging/opzegging dient te gebeuren per aangetekend schrijven of per e-mail met ontvangstbevestiging aan de tegenpartij. De opzegtermijn gaat in de eerste dag, volgend op de verzending van de opzeg.

4.2. Schadevergoeding

Artikel 8

In geval van onrechtmatige opzegging door de Werkgever wegens het niet naleven van de in Artikel 7 vermelde termijnen en modaliteiten, is de Werkgever aan MOST HR automatisch een schadevergoeding verschuldigd.

Deze schadevergoeding is gelijk aan de vergoedingen voor het nog te lopen gedeelte van de overeenkomst. De berekeningsbasis van deze schadevergoeding is het maandelijks gemiddelde van de gefactureerde diensten over het laatste jaar voorafgaand aan de opzegging. Indien de samenwerkingsovereenkomst minder dan 1 jaar loopt, wordt de schadevergoeding berekend op basis van het gemiddelde van de gefactureerde diensten over de afgelopen maanden.

Indien de Werkgever de samenwerking met MOST HR verbreekt voor aanvang van de inwerkingtreding van de samenwerkingsovereenkomst, zal deze aan MOST HR een schadevergoeding verschuldigd zijn, gelijk aan de overeengekomen vergoedingen berekend over een periode van 6 maanden.

5. Afweringsverbod

Artikel 9

De Werkgever verbindt zich ertoe om geen werknemers van MOST HR aan te werven, hetzij direct, hetzij indirect. Deze verbintenis blijft bestaan gedurende een periode van 2 jaar na het beëindigen van de overeenkomst met MOST HR. Dit artikel is niet van toepassing wanneer de Werkgever voorafgaandelijk schriftelijke toestemming van MOST HR heeft verkregen. Wanneer de Werkgever zich niet houdt aan voormelde bepaling, dient hij een schadevergoeding van 5.000,00 EUR te betalen aan MOST HR, of een hoger bedrag wanneer MOST HR kan aantonen dat de geleden schade hoger is.

6. Verplichtingen van MOST HR

Artikel 10

MOST HR staat in voor de loonberekening van de werknemers van de Werkgever, d.w.z. de berekening van de opgegeven brutolonen en omzetting naar nettolonen. MOST HR verstrekt schriftelijke informatie aan de Werkgever over de loonbarema's en de minimumlonen die zijn bepaald in collectieve arbeidsovereenkomsten binnen de paritaire comités, voor zover MOST HR in het bezit is van deze informatie. De Werkgever is echter zelf verantwoordelijk voor het vaststellen en opvolgen van het brutoloon, zoals onder meer indexaties en baremaverhogingen.

Artikel 11

MOST HR verbindt zich ertoe om in naam en voor rekening van, en in opdracht van de Werkgever de verplichtingen na te komen die zijn opgelegd aan werkgever van personeel volgens de bepalingen van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Dit omvat het vervullen van formaliteiten, het opstellen van aangiften, het voeren van briefwisseling en zo nodig het vertegenwoordigen van de Werkgever in alle betrekkingen met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 12

Verder verbindt MOST HR zich om in naam en voor rekening van, en in opdracht van de Werkgever de administratieve verplichtingen na te komen die zijn opgelegd krachtens de fiscale wetgeving aan een werkgever van personeel. Dit omvat het vervullen van formaliteiten, het opstellen van aangiften, het voeren van briefwisseling en zo nodig het vertegenwoordigen van de Werkgever in alle betrekkingen met de Administratie der Directe Belastingen.

Artikel 13

MOST HR verbindt zich ertoe in naam en voor rekening van, en in opdracht van de Werkgever de wettelijke bepalingen toe te passen met betrekking tot sociale zekerheid en arbeidswetgeving. Dit gebeurt op basis van de informatie en inlichtingen die door de Werkgever aan MOST HR zijn verstrekt. De loonadministratie omvat niet enkel de verwerking van werknemers onderworpen aan RSZ, maar eveneens de verwerking van bestuurders/zelfstandige dienstverleners.

MOST HR kan niet aansprakelijk worden gesteld voor foutieve berekeningen die het gevolg zijn van onduidelijke, verkeerde of onvolledige informatie van de Werkgever.

Artikel 14

De taken en formaliteiten die niet in de samenwerkingsovereenkomst worden vermeld, worden geacht door de Werkgever zelf te worden vervuld.

Artikel 15

MOST HR verstrekt informatie en inlichtingen voor zover zij kennis heeft van de gevraagde informatie, betrouwbare informatie werd meegedeeld door de Werkgever, of wanneer deze informatie openbaar is gemaakt. Als de vraag niet kan worden beantwoord door de dossierbeheerders van MOST HR en een tussenkomst of onderzoek door een Juridische Dienst zich opdringt, staat het Werkgever vrij daartoe eigen juridisch advies bij een derde te vragen. Indien MOST HR op vraag van de Werkgever extern juridisch advies inwint, worden - boven het overeengekomen tarief zoals vermeld in de samenwerkingsovereenkomst - de meeruren tegen regieprijs en de externe kosten gefactureerd.

MOST HR streeft naar betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en volledigheid, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor informatie die achteraf onvolledig blijkt te zijn of interpretaties die worden tegengesproken door de rechtspraak.

Artikel 16

MOST HR stelt documenten/formulieren/templates/software... ter beschikking van de Werkgever. Via deze weg kunnen de Werkgevers inlichtingen en gegevens verstrekken die nodig zijn voor de uitvoering van de opdrachten door MOST HR. Deze gegevens kunnen worden verstrekt via elektronische gegevensdragers overeenkomstig de richtlijnen van MOST HR.

Artikel 17

MOST HR voert de loonberekeningen uit op basis van tijdig verstrekte informatie door de Werkgever. Indien de verstrekte informatie onduidelijk, onvolledig of foutief blijkt te zijn, waardoor correcties nodig zijn, zal MOST HR de kosten voor het extra werk in rekening brengen tegen het geldende tarief op dat moment.

Artikel 18

MOST HR voert met de vereiste zorg de haar toevertrouwde opdrachten in volledige onafhankelijkheid uit krachtens een middelenverbintenis. Zij waakt erover dat de gepresteerde diensten worden geleverd volgens de deontologische en andere beroepsnormen, rekening houdend met de relevante wetgeving en regelgeving van kracht op het moment van de uitvoering van de overeenkomst.

Artikel 19

MOST HR mag zich laten bijstaan door medewerkers of deskundigen van haar keuze en de uit de samenwerkingsovereenkomst voortvloeiende opdrachten geheel of gedeeltelijk laten uitvoeren door (een) aangestelde(n) of zelfstandige dienstverleners/deskundige(n). MOST HR is gerechtigd de informatie en stukken die hij van de Werkgever verkrijgt, ter beschikking te stellen van deze aangestelden of derde zelfstandige dienstverleners/deskundigen, met in acht name van de vertrouwelijkheid zoals bepaald in onderhavige Algemene Voorwaarden.

7. Verplichtingen van de Werkgever

7.1. Verstrekking van informatie en inlichtingen

Artikel 20

Bij aanvang van de overeenkomst verstrekt de Werkgever de volgende gegevens en documenten aan MOST HR:

- Indien de Werkgever een natuurlijk persoon is: een kopie van diens identiteitskaart.
- Indien de Werkgever een rechtspersoon is: de statuten van de rechtspersoon met actuele gegevens over de maatschappelijke zetel en het dagelijks bestuur, het bewijs dat de natuurlijke persoon die de overeenkomsten ondertekent, bevoegd is om de rechtspersoon te vertegenwoordigen, en een kopie van diens identiteitskaart.
- De namen van de natuurlijke personen die als contactpersoon voor MOST HR zullen optreden en hun specifieke bevoegdheden.
- Een volledig ingevulde werkgeversfiche.
- Volledig ingevulde werknemersfiches.
- Alle andere inlichtingen en documenten die MOST HR nodig of nuttig acht (bijvoorbeeld kopieën van arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglement, bedrijfs-CAO's). Eventuele wijzigingen met betrekking tot deze gegevens moeten direct schriftelijk aan MOST HR worden doorgegeven.

Artikel 21

De Werkgever dient zelf in te staan voor het tijdig afsluiten van de wettelijk verplichte arbeidsongevallenverzekering.

Artikel 22

De Werkgever verbindt zich ertoe om binnen de overeengekomen termijnen alle noodzakelijke inlichtingen te verstrekken bij aanwerving of ontslag van werknemers, bij wijzigingen in de situatie van de Werkgever of een personeelslid, en bij iedere betaalperiode. Deze inlichtingen stellen MOST HR in staat om de benodigde formaliteiten en berekeningen uit te voeren. Bij gebreke hieraan is MOST HR niet verantwoordelijk voor eventuele vertragingen. Deze gegevens kunnen in overleg en overeenkomstig de richtlijnen van MOST HR digitaal worden verstrekt.

Artikel 23

De Werkgever is zelf verantwoordelijk voor tijdige Dimona-aangiften bij in- en uitdiensttredingen van personeel en bij eventuele wijzigingen. De Werkgever kan voor het uitvoeren van de Dimona-aangiften een beroep doen op MOST HR, mits naleving van de door MOST HR opgestelde richtlijnen. MOST HR kan in geen geval aansprakelijk worden gesteld als deze richtlijnen niet worden gerespecteerd. Hetzelfde geldt inzake Limosa-aangiften betreffende buitenlandse werknemers.

Artikel 24

Bij het verstrijken van elke betaalperiode dient de Werkgever tijdig (desgevallend volgens een afgesproken kalender) een correct ingevulde loonopdracht met de prestaties, afwezigheden en looncomponenten van de werknemers aan MOST HR te bezorgen. Deze gegevens worden overeenkomstig de richtlijnen van MOST HR digitaal verstrekt.

7.2. Betalingen/doorstortingen van de berekende bedragen aan officiële instanties

Artikel 25

De Werkgever zal zelf instaan voor tijdige betaling van de bedragen - al dan niet door MOST HR berekend - die bestemd zijn voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Administratie van de Directe Belastingen, het Fonds voor Bestaanszekerheid of andere instanties, evenals voor de betaling van de lonen/kosten aan de werknemers. 'Tijdig' betekent binnen de wettelijke termijnen die zijn vastgesteld voor de betaling aan de begunstigde instanties.

Artikel 26

Indien de Werkgever niet binnen de wettelijke termijnen de door MOST HR berekende bedragen overmaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Administratie van de Directe Belastingen, het Fonds voor Bestaanszekerheid of andere instanties, is de Werkgever persoonlijk verantwoordelijk voor de gevolgen van het niet of niet tijdig betalen aan de instanties in kwestie. MOST HR kan hiertoe niet aangesproken worden, noch gehouden zijn om hiervoor specifieke aanmaningen of waarschuwingen te versturen. Eventuele sancties of boetes die voortvloeien uit niet tijdige betalingen, zijn volledig voor rekening van de Werkgever.

Artikel 27

De Werkgever moet aan de inspectie- en controlediensten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en aan de Federale Overheidsdienst Financiën kunnen aantonen dat de verschuldigde vergoedingen binnen de wettelijke vervalttermijnen zijn betaald.

8. Vergoedingen

Artikel 28

Ter vergoeding van de diensten uitgevoerd door MOST HR, is de Werkgever gehouden tot volgende betalingen:

- Dossierkost: bij opmaak van het dossier wordt eenmalig een vaste kost aangerekend.
- Vaste maandelijkse vergoeding: voor de vergoeding van de diensten en opdracht die MOST HR in het kader van de samenwerkingsovereenkomst voor de Werkgever uitvoert, waaronder de

opmaak van de loonberekeningen, wordt een vaste maandelijkse vergoeding per medewerker en per bestuurder/zelfstandig dienstverlener vastgesteld.

- Kwartaalvergoeding: de multifunctionele aangifte (DmfA) wordt opgemaakt op basis van een vaste kwartaalvergoeding per medewerker.
- Jaarlijkse administratieve kost: eenmaal per jaar wordt een administratieve kost aangerekend, die zal gefactureerd worden in de eerste maand van het desbetreffend kalenderjaar.

Artikel 29

Het bedrag van de vergoedingen wordt overeengekomen in de samenwerkingsovereenkomst.

De maandelijkse vergoedingen en de kwartaalvergoedingen worden vastgesteld op basis van het aantal werknemers die in dienst zijn bij de Werkgever en het aantal bestuurders/zelfstandige dienstverleners waarmee de Werkgever samenwerkt op het moment van ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst. MOST HR behoudt zich het recht voor om de vergoedingen aan te passen op basis van de evolutie van het personeelsaantal bij de Werkgever.

Ter vergoeding van de opdrachten die MOST HR uitvoert voor haar klanten, kunnen bijkomende kosten worden aangerekend. De tarieven van deze aanvullende facturatie worden gespecificeerd in het document 'Afzonderlijke Prestaties' dat in de offerte is opgenomen. Het overzicht met de toepasselijke tarieven kan te allen tijde door de Werkgever worden opgevraagd.

Artikel 30

MOST HR kan in de samenwerkingsovereenkomst of op een later tijdstip met de Werkgever overeenkomen dat voor de (verdere) uitvoering van de overeenkomst een waarborg dient betaald te worden, ten belope van de maandelijkse vergoedingen voor een periode van maximaal 6 maanden.

Artikel 31

De bedragen worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de gezondheidsindex van de maand december van het voorafgaande jaar. Met een negatieve index wordt geen rekening gehouden.

Artikel 32

De vergoedingen zijn betaalbaar binnen dertig dagen volgend op de factuurdatum. Klachten zijn slechts ontvankelijk indien ze binnen acht dagen zijn ingediend bij een ter post aangetekende brief.

De vergoedingen die onbetaald zijn gebleven binnen dertig dagen na de factuurdatum, zullen van rechtswege en zonder voorafgaande ingebrekestelling verhoogd worden met een forfaitaire vergoeding van 10%, en met verwijlinteressen van 12% procent per begonnen maand. Bij niet-tijdige betaling van een factuur worden alle nog niet vervallen facturen van rechtswege onmiddellijk opeisbaar.

MOST HR behoudt zich het recht voor om bij voorrang de maandelijkse vergoedingen af te houden van iedere betaling, ongeacht elke andersluidende vermelding op het betaaldocument en zonder voorafgaande verwittiging.

Artikel 33

MOST HR behoudt zich het recht voor om bij de beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst, ongeacht de reden, een vergoeding aan te rekenen voor de administratieve afhandeling van het dossier, en dit ten belope van 250,00 EUR.

9. Opschorting en ontbinding

Artikel 34

Bij niet-betaling op de vervaldag, bij wanbetaling, om welke reden dan ook, of bij niet nakoming van zelfs één contractuele verplichting tegenover MOST HR of wegens inbreuken op deze Algemene Voorwaarden, behoudt MOST HR zich het recht voor om:

- hetzij éénzijdig de uitvoering van alle lopende diensten te op te schorten, en dit na voorafgaande ingebrekestelling, waaraan geen of geen nuttig gevolg werd gegeven binnen de acht dagen, en zonder dat dit voor de Werkgever aanleiding zal kunnen zijn om schadevergoeding te vorderen, maar onverminderd het recht van MOST HR om schadevergoeding te vorderen. Alle kosten en lasten voortvloeiend uit de opschorting of het uitstel zijn ten laste van de Werkgever;
- hetzij de overeenkomst, zonder voorafgaande rechterlijke machtiging en na voorafgaande ingebrekestelling waaraan geen of geen nuttig gevolg werd gegeven binnen de acht dagen, éénzijdig te ontbinden, onverminderd het recht van MOST HR om schadevergoeding te vorderen. Alle kosten en lasten voortvloeiend uit de ontbinding zijn ten laste van de Werkgever.

MOST HR brengt de Werkgever van de opschorting of ontbinding per aangetekend schrijven of per e-mail op de hoogte.

Artikel 35

Ingeval van faillissement, kennelijk onvermogen, gerechtelijke reorganisatie, procedure van ontbinding of bij om het even welke wijziging in de juridische toestand van de Werkgever, behoudt MOST HR zich het recht voor om de samenwerkingsovereenkomst van rechtswege en zonder voorafgaande ingebrekestelling als ontbonden te aanzien, onverminderd het recht van MOST HR om schadevergoeding te vorderen.

Artikel 36

Wanneer er sprake is van ontbinding van de samenwerkingsovereenkomst lastens de werkgever, heeft MOST HR recht op een forfaitaire vergoeding gelijk aan de som van de zes hoogste maandelijkse vergoedingen van de twaalf voorgaande maanden, naast desgevallend de nog niet betaalde vergoedingen. Indien de samenwerking nog geen jaar loopt wordt de forfaitaire vergoeding van zes maanden bepaald op basis van de hoogste maandelijkse vergoeding die werd betaald in de afgelopen periode, vermenigvuldigd maal zes. Alle andere bijkomende schade, door MOST HR bewezen, dient eveneens door de Werkgever vergoed te worden.

10. Aansprakelijkheid

Artikel 37

MOST HR neemt ten overstaan van officiële instanties, werknemers van de Werkgever of andere derden geen enkele aansprakelijkheid op zich voor de juistheid en volledigheid van de gegevens en inlichtingen die haar door de Werkgever werden verstrekt.

Artikel 38

MOST HR is niet aansprakelijk voor schade aan derden en dient zijn cliënt in deze hypothese niet te vrijwaren.

Artikel 39

MOST HR is niet aansprakelijk voor prijsstijgingen, boetes, rentes en verhogingen die het gevolg zijn van het niet tijdig overmaken van de noodzakelijke informatie, documenten en bedragen door de Werkgever.

Artikel 40

De Werkgever is verantwoordelijk voor de naleving van de arbeidswetgeving in zijn bedrijf, meer in het bijzonder betreffende de toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet, de Arbeidswet, de Loonbeschermingswet, welzijnswet en de wetgeving inzake deeltijdse arbeid.

Artikel 41

De Werkgever is verantwoordelijk voor het bepalen van het bevoegde paritair comité en voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten, meer in het bijzonder, maar niet exhaustief, inzake de toepassing van de functieclassificaties, de loonschalen, de betaling van toeslagen, overuren, premies en tussenkomst in het woon-werkverkeer

Artikel 42

De Werkgever erkent dat de verbintenissen van MOST HR die hun oorsprong vinden in de samenwerkingsovereenkomst en onderhavige Algemene Voorwaarden, middelenverbintenissen zijn. MOST HR kan slechts aansprakelijk gesteld worden voor zover een zware fout, bedrog of opzet van MOST HR en van haar aangestelden zou bewezen worden en, ingeval er meerdere betrokkenen zijn slechts in de mate dat het aandeel van MOST HR in de aansprakelijkheid bewezen wordt.

Artikel 43

De Werkgever dient eventuele fouten of tekortkomingen onmiddellijk en uiterlijk binnen 15 dagen na vaststelling ervan schriftelijk te melden aan MOST HR. Indien de Werkgever van zijn eventueel recht op schadevergoeding gebruik wil maken, dient hij dit binnen zes maanden na de kennisname van het zich voordoen van de vermeende fout van MOST HR bij aangetekend schrijven aan deze laatste te melden, op straffe van verval van dit recht.

Artikel 44

Indien mogelijk zal MOST HR de fout op eigen kosten herstellen, hetzij de geleden schade vergoeden. De schadevergoeding blijft beperkt tot wat onmiddellijk en rechtstreeks het gevolg is van de foutieve handelwijze van MOST HR. De Werkgever kan geen aanspraak maken op vergoeding van andere/indirecte schade die zou volgen uit de foutieve handelwijze van MOST HR, zoals (maar niet limitatief) commerciële verliezen, gederfde winst, financiële verliezen aan rente of beleggingen of verhoopte winsten, gevolgen van een staking, verhoging van de algemene kosten, verlies of beschadiging van gegevens, verhoogde administratieve kosten, verlies van cliënteel, verlies van contracten, enz.

Artikel 45

Per schadegeval wordt de eventuele schadevergoeding in ieder geval beperkt tot het bedrag dat MOST HR zal ontvangen van haar verzekeraar bedrijfsaansprakelijkheid, met een maximum van 12 maal de vergoeding van de maand waarin de fout wordt vastgesteld en met een absoluut maximum van 20.000 EUR.

11. Overmacht en imprevisie

Artikel 46

MOST HR wordt van rechtswege van haar verbintenissen bevrijd in elk geval van overmacht, zonder dat de Werkgever aanspraak zal kunnen maken op schadevergoeding.

Ondermeer de volgende situaties worden als overmacht aanzien: ongevallen, materiaalbreuk, uitzonderlijke weersomstandigheden, brand, werkstakingen, technische storingen, computeruitval, lock-out, diefstal en uitzonderlijke verkeershinder, alsook alle andere situaties die de werkzaamheden van MOST HR onmogelijk maken.

Artikel 47

Indien MOST HR in de onmogelijkheid verkeert de overeenkomst verder uit te voeren ingevolge overmacht gedurende een periode van meer dan drie maanden, behoudt zij zich het recht voor de samenwerkingsovereenkomst van rechtswege, zonder opzeggingstermijn en zonder voorafgaande ingebrekestelling als ontbonden te aanzien, overeenkomstig de bepalingen in onderhavige Algemene Voorwaarden inzake 'Opschorting en Ontbinding'.

Artikel 48

Ingeval MOST HR afhankelijk is, voor het nakomen van haar verplichtingen, van de diensten van een derde firma, dan zijn deze bepalingen eveneens toepasselijk ingeval van overmacht of toeval bij deze derde, wanneer de nakoming van de verplichtingen van MOST HR hierdoor vertraging zou oplopen of verhinderd zou worden.

Artikel 49

Ingeval van fundamentele wijziging van de omstandigheden en/of voorwaarden, die niet toe te schrijven zijn aan de getroffen partij en ten gevolge waarvan de contractuele verplichtingen van deze partij op onbillijke wijze zouden verzwaren, verbinden de partijen er zich toe de voorwaarden van de overeenkomst opnieuw te onderhandelen teneinde gezamenlijk tot een billijke oplossing te komen voor het verderzetten van de overeenkomst. Hierbij wordt er naar gestreefd om tot een gelijkaardig evenwicht tussen de contractuele verplichtingen van partijen te komen als het evenwicht dat bestond bij het aangaan van de overeenkomst.

12. Vertrouwelijkheid

Artikel 50

Beide partijen erkennen dat zij in functie van de dienstverlening toegang zullen hebben tot vertrouwelijke informatie van de andere partij tijdens de uitvoering van deze overeenkomst. Zij verbinden zich ertoe om deze informatie vertrouwelijk te behandelen en deze niet te onthullen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de andere partij.

MOST HR zal de nodige maatregelen nemen om de vertrouwelijkheid van de gegevens te verzekeren. De Werkgever verbindt zich er eveneens toe om gepaste maatregelen te treffen zodat vertrouwelijke informatie van MOST HR niet openbaar wordt gemaakt.

Artikel 51

In afwijking van hetgeen dat is voorzien onder vorig artikel, is MOST HR - behoudens schriftelijk en uitdrukkelijk verbod - gerechtigd de Werkgever te vermelden als referentie, bijvoorbeeld in het kader van, doch niet beperkt tot, openbare aanbestedingen.

Voor het vermelden met het oog op publiciteitsvoering, zal MOST HR steeds voorafgaandelijk toestemming vragen aan de Werkgever.

Artikel 52

Onverminderd de bepalingen onder deze titel, is elke persoon, ongeacht zijn hoedanigheid, die deelneemt aan het uitvoeren van de opdrachten van MOST HR in het kader van de samenwerkingsovereenkomst met de Werkgever, gebonden aan de meest strikte vorm van vertrouwelijkheid.

13. Privacy en gegevensbescherming

Artikel 53

De Werkgever bevestigt op de hoogte te zijn van het privacybeleid van MOST HR, te allen tijde te raadplegen op de URL: [...].

In voormeld privacybeleid vindt de Werkgever verdere informatie over de verwerking van persoonsgegevens door MOST HR, de finaliteiten van de verwerking, de categorieën van persoonsgegevens die daarbij betrokken zijn, de wijze van dataverzameling, de bewaartermijn van de persoonsgegevens en de manier waarop de betrokkene diens rechten kan uitoefenen en diens privacykeuze kan maken.

Artikel 54

Wanneer partijen persoonsgegevens (bijvoorbeeld identificatiegegevens of contactgegevens) verwerken, gebeurt dit met inachtneming van alle wettelijke verplichtingen, waaronder de Privacywetgeving. De privacywetgeving omvat onder meer de Verordening (EU) 2016/679 van 27 april 2016 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens ("AVG") en de Wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en elke Unie- of Lidstatelijke regelgeving met betrekking tot gegevensbescherming.

Artikel 55

De Werkgever is verantwoordelijk voor de persoonsgegevens die hij meedeelt aan MOST HR en verklaart en garandeert dat alle persoonsgegevens die door of namens de Werkgever aan MOST HR worden verstrekt, werden verzameld met inachtneming van de Privacywetgeving. De Werkgever zal MOST HR vrijwaren en schadeloosstellen voor iedere vordering en/of andere schade, van welke aard ook, die MOST HR zou lijden ten gevolge van een niet-naleving door de Werkgever van een of meerdere verplichtingen uit de Privacywetgeving die op de Werkgever rusten.

Artikel 56

De Werkgever verklaart dat hij alle noodzakelijke goedkeuringen van de betrokkenen heeft verkregen of de verwerking van persoonsgegevens rechtmatig gebaseerd zijn op de passende verwerkingsgrondslagen, waardoor het gebruik en de verwerking van persoonsgegevens in uitvoering van de Overeenkomst rechtmatig is en geen rechten van enige betrokkene of derde schendt. De Werkgever verklaart

dat hij alle passende technische en organisatorische maatregelen in werking heeft. Tenslotte erkent de Werkgever dat hij zich zal schikken naar de grondbeginselen inzake de verwerking van persoonsgegevens, zoals gedefinieerd in de AVG.

Artikel 57

Partijen verbinden zich principieel en uitdrukkelijk toe om de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), in werking getreden op 24/05/2016 en effectief van toepassing vanaf 25/05/2018, na te leven en hebben, indien nodig, daartoe een Verwerkersovereenkomst afgesloten overeenkomstig artikel 28 AVG.

De Verwerkersovereenkomst bevat de voorwaarden van MOST HR die van toepassing zijn op de voor de Werkgever betreffende verwerking van persoonsgegevens en die te allen tijde raadpleegbaar zijn op de URL: [...]. De Werkgever bevestigt kennis genomen te hebben van deze Verwerkersovereenkomst voorafgaandelijk het aangaan van de samenwerkingsovereenkomst en bevestigt hiermee akkoord te gaan.

Artikel 58

MOST HR is verwerker van de loon- en personeelsadministratie en verwerkt persoonsgegevens namens de Werkgever. MOST HR zal deze persoonsgegevens uitsluitend verwerken volgens de instructies van de Werkgever en mag de gegevens niet voor andere doeleinden gebruiken. MOST HR heeft, krachtens de privacywetgeving, onder andere de verplichting om passende technische en organisatorische maatregelen te nemen om de beveiliging, vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van de persoonsgegevens te waarborgen. MOST HR, als verwerker, houdt zich eraan om zo snel mogelijk na er kennis van te hebben genomen, de verwerkingsverantwoordelijke in te lichten wanneer zij vaststelt of redelijk aanneemt dat er een inbreuk of datalek was bij de verwerking van persoonsgegevens

De Werkgever is verwerkingsverantwoordelijke, die bepaalt waarom en hoe persoonsgegevens worden verwerkt. De Werkgever is, krachtens de privacywetgeving, onder meer verantwoordelijk voor het vaststellen van het doel van de gegevensverwerking, de categorieën persoonsgegevens en de duur van de verwerking.

14. Slotbepalingen

Artikel 59

Intellectuele eigendomsrechten - Alle door MOST HR ontwikkelde systemen, analyses, programma's, werkmethoden, toegepaste ideeën en andere middelen die worden toegepast bij de uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst, blijven intellectuele eigendom van MOST HR. De Werkgever kan in geen geval aanspraak maken op het eigendomsrecht hiervan. Hetzelfde geldt voor alle uit de opdracht resulterende rapporten en documenten.

Behoudens schriftelijke en uitdrukkelijke afwijkingen mogen deze rapporten en documenten door de Werkgever slechts gebruikt worden na volledige betaling van alle vergoedingen en kosten verbonden aan de geleverde diensten van MOST HR. MOST HR mag de door de Werkgever aangeleverde data gebruiken voor interne analyses en/of benchmarking.

Artikel 60

Bewaarplicht - Werkdocumenten blijven eigendom van MOST HR gedurende de loop van de samenwerkingsovereenkomst. Bij beëindiging van de diensten zal MOST HR de daarmee verband houdende documenten en dossiers bewaren voor de overeengekomen, minstens de wettelijk voorziene periode. Na deze termijn mogen de documenten vernietigd worden zonder voorafgaande verwittiging aan de Werkgever, tenzij anders schriftelijk overeengekomen.

De Werkgever is verantwoordelijk voor de bewaring van de door MOST HR overgemaakte stukken, zoals boekhoudkundige documenten, gedurende de overeengekomen, minstens de wettelijk bepaalde termijnen. MOST HR is niet verplicht originele stukken voor de Werkgever te bewaren, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.

Artikel 61

Geschillenbeslechting - Deze Algemene Voorwaarden met betrekking tot de Werkgever zullen te goeder trouw worden nageleefd. In geval van betwisting is uitsluitend de ondernemingsrechtbank van de maatschappelijke zetel van MOST HR bevoegd. Alle kosten in verband met de invordering langs gerechtelijke weg zullen ten laste van de Werkgever worden verhaald.

Op al onze overeenkomsten is uitsluitend Belgisch recht van toepassing.

Artikel 62

Elektronische communicatie en handtekening - In functie van de dienstverlening kunnen partijen elektronisch communiceren, alsook gebruikmaken van de digitale platformen en software die door MOST HR wordt aangeboden. MOST HR streeft ernaar om communicatie en gegevensbewaring volledig digitaal te voeren. De Werkgever erkent dat hierbij risico's inzake cyberveiligheid, technische problemen en systeemfouten niet volledig uit te sluiten zijn, ongeacht het nemen van passende maatregelen van detectie, preventie en correctie van de digitale systemen. Elke partij is gehouden tot verantwoordelijk voor de bescherming van haar eigen systeem. MOST HR kan niet aansprakelijk worden gesteld voor verlies, fouten of nalatigheden die hun oorsprong vinden in voornoemde risico's bij elektronische communicatie of gegevensbewaring.

MOST HR is gerechtigd om in functie van haar digitale dienstverlening gebruik te maken van elektronische handtekeningen. MOST HR kan eenzijdig bepalen in welke mate deze elektronische handtekeningen dienen te worden gebruikt, tenzij anders overeengekomen of tenzij in geval van wettelijke beperkingen op het gebruik ervan.

Artikel 63

Wijzigingen - Aanpassingen die na de kennisname van onderhavige Algemene Voorwaarden worden aangebracht, zijn enkel geldig indien ze op haar beurt ter kennis zijn gebracht aan de Werkgever.

Opgesteld te Kortrijk op .../.../.....