ALGEMENE CONTRACT- EN FACTUURVOORWAARDEN

01. 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 NAR en van PC 322 uitzendarbeid, evenals de bepalingen van het Wetboek Economisch Recht.

02. De uitzendmedewerkers worden ter beschikking gesteld onder de voorwaarden bij de aanvraag overeengekomen en onder de hierna bepaalde algemene voorwaarden, die integraal deel uitmaken van de overeenkomst gesloten tussen de gebruiker en het uitzendbureau en die zijn opgesteld overeenkomstig de wet van 24 juli 1987. Elke afwijking op deze algemene voorwaarden dient voorafgaandelijk schriftelijk te worden overeengekomen. De algemene voorwaarden hebben steeds voorrang op de eventuele algemene voorwaarden of inkoopvoorwaarden van de gebruiker, zelfs al bepalen deze dat zij voorrang hebben.

03. De algemene voorwaarden – in het bijzonder artikel 20 – gelden zodra de gebruiker een aanvraag toevertrouwt aan het uitzendbureau en het uitzendbureau kandidaten voorstelt aan de gebruiker.

04. In zijn dienstverlening past het uitzendbureau de principes toe van de gelijke behandeling en non-discriminatie. Bijgevolg zullen het uitzendbureau en de gebruiker in geen geval de kandidaten/uitzendwerknemers op een discriminatoire wijze behandelen zowel in het kader van de selectie als op het einde van de tewerkstelling. Het is de gebruiker enkel toegelaten om in zijn zoekopdracht functierelevante criteria te formuleren.

05. De gebruiker verbindt er zich toe bij de aanvang en tijdens de duur van de overeenkomst alle noodzakelijke informatie en elke wijziging onmiddellijk en uiterlijk binnen de 4 uur te communiceren aan het uitzendbureau op het e-mailadres van het betreffende regionale bureau. Zonder exhaustief te zijn, is dit zeker aan de orde in volgende gevallen: 1) aangaande de reden om beroep te doen op uitzendarbeid en de al dan niet aanwezigheid van een syndicale delegatie; 2) 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; 3) aangaande de activiteiten, de werkpost, de vereiste beroepskwalificatie(s), het resultaat van de risico-evaluaties; 4) het medisch toezicht en de persoonlijke beschermingsmiddelen; 5) aangaande mogelijke situaties van staking of lock-out of andere vormen van tijdelijke werkloosheid; 6) aangaande economische werkloosheid, waarbij de gebruiker het uitzendbedrijf voorafgaandelijk en binnen wettelijke termijnen dient te verwittigen; 7) aangaande een eventueel arbeidsongeval; 8) aangaande de werking van Dimona, waarvoor alle informatie moet zijn doorgegeven voor de aanvang van de terbeschikkingstelling van de uitzendmedewerker; 8) aangaande de laattijdige aanwezigheid of de afwezigheid van de uitzendmedewerkers; 9) aangaande weerverlet; 10) aangaande de niet-hernieuwing van een opdracht; 11) detacheringen. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor de gevolgen voortvloeiend uit het niet, niet tijdig, onvoldoende of foutief doorgeven van deze informatie. Alle rechtzettingen, laattijdige meldingen en/of kosten hierdoor veroorzaakt worden aan de overeengekomen coëfficiënt doorgefactureerd aan de gebruiker. De gebruiker zal het uitzendbureau vrijwaren voor eventuele vorderingen van derden ten gevolge van het niet correct doorgeven van alle noodzakelijke informatie.

06. De gebruiker draagt de aansprakelijkheid voor de correcte toepassing van motieven en termijnen voor uitzendarbeid. In het kader van die motieven zorgt de gebruiker in de door de wet en van toepassing zijnde CAO's voorziene gevallen, voor de nodige toelatingen en mededelingen i.v.m. het tewerkstellen van uitzendmedewerkers. De gebruiker staat als enige in voor het gebrek aan of foutieve toepassing van motieven, termijnen, toelatingen en meldingen, opgave van het aantal tewerkstellingspogingen bij instroom en het bewijs aan de nood tot flexibiliteit bij opeenvolgende dagcontracten indien toegelaten door de wet en van toepassing zijnde CAO's. De gebruiker vrijwaart het uitzendbureau voor de aan het uitzendbureau opgelegde sancties en/of geëiste vergoedingen voor de overtreding van de wet en de van toepassing zijnde CAO's.
In het kader van uitzendarbeid op grond van instroom, geldt een minimumduur van de uitzendarbeidsovereenkomst die gelijkstaat aan de periode van tewerkstellingsgarantie opgelegd aan het uitzendkantoor overeenkomstig de van toepassing zijnde CAO's. Indien de gebruiker vóór het einde van deze minimumduur de overeenkomst verbreekt, zal het uitzendkantoor de prestaties factureren zoals voorzien in geval van uitvoering van de overeenkomst. De gebruiker zal dus het loon van de uitzendmedewerker voor de resterende duur betalen aan de overeengekomen coëfficiënten.

07. Het uitzendbureau kan in geen geval aansprakelijk worden gesteld voor de gevolgen van de afwezigheid en/of de laattijdige aanwezigheid van zijn uitzendkrachten.

08. 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 (per e-mail) op de hoogte brengen. Het verplicht terugtrekken van de uitzendmedewerkers in deze gevallen kan geen aanleiding tot het betalen van enige schadevergoeding door het uitzendbureau aan de gebruiker.

09. Tijdens de duur van de tewerkstelling van de uitzendmedewerker bij de gebruiker staat, overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987, de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wet inzake reglementering en bescherming van de arbeid die op de plaats van tewerkstelling gelden. Hieruit volgt dat de gebruiker de uitzendmedewerkers op gelijke voet moet behandelen als zijn vaste werknemers onder meer wat betreft arbeidstijd, arbeidsduurvermindering, compensaties, pauzes, feestdagen, zondagwerk, nachtarbeid, welzijn van de uitzendmedewerker op het werk, etc.

10. 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 uitzendmedewerker aan derden berokkende schade. De voorziening van een 'clausule uitzendarbeid' in de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid van de gebruiker wordt aanbevolen. Het uitzendbureau is niet aansprakelijk voor schade die de uitzendkracht berokkent tijdens en naar aanleiding van zijn tewerkstelling bij de gebruiker. Het uitzendbureau is evenmin aansprakelijk in geval van beschadiging, verlies, diefstal of verdwijning van materiaal, geld of goederen aan de uitzendkracht toevertrouwd. Het uitzendbureau is evenmin aansprakelijk voor leningen of voorschotten die door de gebruiker aan de uitzendkracht zijn toegestaan. Het invorderen van de kosten ten gevolge het gebruik van de telefoon voor persoonlijke doeleinden, maaltijden benut in het bedrijfsrestaurant, (on)geoorloofde aankopen, verkeersboetes enz... zal steeds zonder de bemiddeling van het uitzendbureau gebeuren. Het uitzendbureau kan niet worden aangesproken voor dergelijke kosten.
M.b.t. de selectie kan de aansprakelijkheid van het uitzendbureau nooit ingeroepen worden indien de gebruiker zelf de selectie van de kandidaat-uitzendkracht uitvoert.
De aansprakelijkheid van het uitzendkantoor voor een toerekenbare contractuele of extra-contractuele wanprestatie is beperkt tot de vergoeding van de directe schade en is geplafonneerd tot het bedrag waarvoor haar aansprakelijkheidsverzekering dekking verleent. Indirecte schade en gevolgschade (zoals maar niet beperkt tot gederfde winst, commerciële verliezen, verhoogde personeelskost, . . .) worden niet vergoed.

11. Overeenkomstig art. 10 van de wet van 27/07/1987 hebben de uitzendmedewerkers recht op hetzelfde brutoloon, inclusief indexaties en conventionele verhogingen, premies (m.i.v. pensioenpremies), maaltijdcheques en andere looncomponenten alsof ze door de gebruiker in vaste dienst zouden genomen worden. Op basis van huidige 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, niet tijdig, onvolledig of foutief doorgeven van deze informatie. Alle rechtzettingen en/of kosten hierdoor veroorzaakt geven aanleiding tot bijkomende facturatie aan de gebruiker. Los van deze informatieplicht dient de gebruiker steeds in te staan voor gebeurlijke looncorrecties tijdens of na het einde van de terbeschikkingstelling, die aan dezelfde coëfficiënten worden doorgerekend zoals voorzien in de samenwerkingsovereenkomst.

12. De uitzendmedewerker geniet hetzelfde niveau van bescherming als de andere werknemers van de gebruiker voor wat betreft de arbeidsveiligheid en –hygiëne. De uitzendmedewerker 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(s) en het resultaat van de risico-evaluatie. Overeenkomstig het KB van 15/12/2010 dient de gebruiker, in de voorziene gevallen, de werkpostfiche in te vullen en, voor de terbeschikkingstelling van de uitzendmedewerker, aan het uitzendbureau over te maken. Bij het opstellen van deze werkpostfiche heeft de gebruiker het advies ingewonnen van zijn preventiedienst en arbeidsgeneesheer. De gebruiker dient elke wijziging inzake de werkpost (o.a. takenpakket en locatie) onmiddellijk en uiterlijk binnen de 4 uur mee te delen aan het uitzendbureau.
De gebruiker draagt 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.

13. In geval van een arbeidsongeval van een uitzendmedewerker zal de gebruiker, na alle dringende maatregelen te hebben getroffen, onmiddellijk het uitzendbureau verwittigen en alle nodige informatie verschaffen voor het opstellen van een ongevalsaangifte. Bij uitstel of verzuim hiervan kan de gebruiker rechtstreeks aansprakelijk worden gesteld.
In geval van een ernstig arbeidsongeval, dient het omstandig verslag te worden opgesteld door de interne preventieadviseur (niveau I of II) of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk van de gebruiker. Het uitzendkantoor, als juridische werkgever, is niet bevoegd om dit verslag op te stellen (Codex, Titel II, hoofdstuk I, art. 3 en art.12). De gebruiker zal dit ongevallenverslag binnen de vijf dagen na het ongeval voorleggen aan het uitzendbureau. Na voorlegging en eventuele aanvulling door het uitzendbureau zal de gebruiker dit verslag binnen een termijn van maximaal 10 dagen na het ongeval doorsturen naar de inspecteur van de administratie "toezicht op de welzijn op het werk".

14. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor het terugsturen van de ondertekende klantenovereenkomst en (het toezicht op) het terugsturen van de ingevulde en ondertekende prestatiestaten. Bij gebreke hieraan zal de gebruiker de niet-ondertekening niet ten nadele van het uitzendbureau kunnen inroepen en zal het uitzendbureau de werkelijk door de uitzendmedewerker verrichte prestaties, met als minimum de contractueel overeengekomen prestaties, factureren aan de gebruiker. De gebruiker is aansprakelijk voor het toezicht op en de controle van het terugsturen van het exemplaar ondertekend door de uitzendmedewerker binnen de 48 uur na het toesturen ervan door het uitzendbureau.

15. Door de prestatiestaat te ondertekenen, bevestigt de gebruiker de juistheid van de opgegeven prestaties en de uitvoering van de werkzaamheden verricht door de uitzendmedewerker. Deze ondertekening zal onverwijld gebeuren na 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 handtekening van 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.

16. De facturatie gebeurt op basis van:
- de prestaties zoals vermeld op de prestatiestaten of zoals op elektronische wijze doorgegeven door de gebruiker, met een minimum van de door gebruiker aangevraagde uren, behoudens wanneer er minder uren gepresteerd werden door het uitsluitende toedoen van de uitzendmedewerker en indien aan de informatieverplichting voorzien in art. 0.5 van deze algemene voorwaarden werd voldaan. Bij gebrek aan door de gebruiker ingevulde en ondertekende prestatiestaten gebeurt de facturatie op basis van de werkelijk door de uitzendmedewerker verrichte prestaties, met een minimum van de door de gebruiker aangevraagde uren. In dit kader worden alle door de gebruiker aan zijn vaste werknemers toegekende en verloonde vrije uren en dagen zoals extralegale feestdagen, vakantiedagen, brugdagen, enz., waar de uitzendmedewerker ook recht op heeft, eveneens beschouwd als prestaties en als dusdanig gefactureerd aan de gebruiker. Vervoerskosten, feestdagen, eerste volledige dag ziekte, nettopremies en pensioenpremies worden behoudens andersluidende schriftelijke overeenkomst eveneens aan dezelfde coëfficiënt gefactureerd;
- de overeengekomen coëfficiënt en/of het overeengekomen 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 ingevolge de indexaties van de lonen en de conventionele loonsverhogingen die van toepassing zijn bij de gebruiker;
- de overige looncomponenten zoals voorzien in art. 11 van deze voorwaarden;
- de andere schriftelijke prijsafspraken;

verhoogd met de toepasselijke BTW.
Voor bijzondere prestaties (zoals overuren, werk in ploegen, bij nacht, op zon- en feestdagen, etc.) wordt de uitzendmedewerker vergoed overeenkomstig de bij de gebruiker ter zake toepasselijke wetten en/of CAO's. Het aldus te betalen loonsupplement wordt aan de gebruiker gefactureerd aan dezelfde coëfficiënt als deze toegepast op het basisloon van de uitzendmedewerker of als deze gebruikt voor de berekening van het tarief.
De kosten voor DIMONA per gepresteerd uur worden evenwel aangerekend aan de gebruiker zonder toepassing van deze coëfficiënt.

17. De facturen van het uitzendbureau zijn betaalbaar bij ontvangst, netto en zonder disconto, tenzij andersluidende schriftelijke overeenkomst tussen partijen. Bij betaling anders dan door cash, overschrijving of domiciliëring, worden de kosten van inning ten laste gelegd van de gebruiker. Bij gebreke aan betaling bij ontvangst van de factuur, wordt het factuurbedrag van rechtswege en zonder voorafgaandelijke ingebrekestelling verhoogd met een intrestvoet van 15% met een minimum van de intrestvoet overeenkomstig de wet betalingsachterstand bij handelstransacties. Bij niet-betaling van de factuur op de vervaldag zal van rechtswege en zonder voorafgaandelijke ingebrekestelling, een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn van 15% op het factuurbedrag met een minimum van 100,00 EUR en een maximum van 5.000,00 EUR. Elke schriftelijk toegekende betalingsmodaliteit komt van rechtswege te vervallen en alle facturen - ook de niet vervallen facturen - worden onmiddellijk opeisbaar bij wanbetaling van één enkele factuur, alsook bij tekenen van dubieuze solvabiliteit van de gebruiker (bv. RSZ-dagvaardingen, gerechtelijke reorganisatie, inhoudingsplicht, . . .).

18. Alle klachten en factuurprotesten dienen aan het uitzendbureau te worden overgemaakt per aangetekend schrijven binnen de 14 dagen na de factuurdatum. Er wordt geen rekening gehouden met klachten die buiten deze termijn worden overgemaakt of klachten die niet concreet gemotiveerd zijn.

19. Indien de gebruiker zijn wettelijke verplichtingen of zijn verbintenissen opgenomen in deze algemene voorwaarden niet nakomt, alsook in geval van wanbetaling, heeft het uitzendbureau het recht, zonder aangesproken te kunnen worden tot de betaling van enige schadevergoeding, met behoud van het recht schadevergoeding te vorderen vanwege de gebruiker, de lopende overeenkomsten te ontbinden zonder voorafgaandelijk rechterlijke tussenkomst en zijn uitzendmedewerkers onmiddellijk terug te trekken.

20. In geval van voortijdige afwerving:
Indien de gebruiker vóór het einde van een minimumperiode van 130 effectief door de uitzendmedewerker gepresteerde dagen (of een afwijkende minimumperiode zoals bepaald in de samenwerkingsovereenkomst), zonder tussenkomst van het uitzendbureau, een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendmedewerker voor dezelfde of een andere functie, zal de gebruiker aan het uitzendbureau, per afgeworven uitzendmedewerker, bij wijze van vergoeding voor geleden schade, een bedrag betalen gelijk aan 30% van het bruto jaarloon van de betrokken uitzendmedewerker, onverminderd het recht van het uitzendbureau om te bewijzen dat de door haar geleden schade bovenvermelde vergoeding overtreft. De minimumperiode is van toepassing op elke uitzendmedewerker afzonderlijk. Deze vergoeding is forfaitair vastgesteld op basis van het onderling akkoord tussen de gebruiker en het uitzendbureau dat de schade, geleden door het uitzendbureau, onder meer gebaseerd is op de kosten die de gebruiker zou moeten besteden voor de prospectie, selectie en screening van een medewerker met dezelfde kwalificaties, evenals de gederfde winst van het uitzendkantoor.
De schadevergoeding is niet verschuldigd indien er tussen de voorstelling van de kandidaat, of wanneer de uitzendkracht reeds werd tewerkgesteld, tussen de laatste dag terbeschikkingstelling via het uitzendkantoor en de aanwerving door de gebruiker, een termijn verstreken is van minstens 18 maanden.
De gebruiker verbindt er zich toe het uitzendbureau op voorhand schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn voornemen om met de uitzendmedewerker een arbeidsverhouding aan te gaan. Deze vergoeding is ook verschuldigd indien de terbeschikkingstelling van de uitzendmedewerker dient te worden beëindigd omdat de maximumduur van de uitzendovereenkomst zoals bepaald in de wet of van toepassing zijnde CAO's is bereikt zonder dat de minimumperiode van 130 werkdagen terbeschikkingstelling (of een afwijkende minimumperiode zoals bepaald in de samenwerkingsovereenkomst) werd gepresteerd en de gebruiker een arbeidsverhouding met de uitzendmedewerker aangaat.
Wordt verstaan onder het aangaan van een arbeidsverhouding met de uitzendmedewerker: het aangaan van een arbeidsovereenkomst door de gebruiker met de uitzendmedewerker, het laten ter beschikking stellen van de betreffende uitzendmedewerker aan de gebruiker door een derde (o.a. een ander uitzendkantoor), het aangaan van een aannemingsovereenkomst met de uitzendmedewerker of met een derde die hiertoe de uitzendmedewerker heeft aangeworven, het afsluiten van een opleidingsovereenkomst waarbij de uitzendmedewerker in het bedrijf van de gebruiker wordt opgeleid (o.a. een IBO-overeenkomst), het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendmedewerker en een derde, waarbij de gebruiker en die derde behoren tot dezelfde groep, moeder- of dochtervennootschap van mekaar zijn of verbonden zijn of geassocieerde vennootschappen zijn of dezelfde wettig benoemde of feitelijke bestuurders hebben, of op hetzelfde adres zijn gevestigd of een uitbatingszetel hebben.
Wordt verstaan onder uitzendmedewerker: de door het uitzendbureau geselecteerde uitzendmedewerker die met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ter beschikking gesteld werd aan de gebruiker, de kandidaat-uitzendmedewerker die door het uitzendbureau werd voorgesteld aan de gebruiker.
Wordt verstaan onder bruto jaarloon van de uitzendmedewerker: 1) indien de uitzendmedewerker reeds gewerkt heeft: het laatste geldende uurloon x het in de sector van de gebruiker geldende gemiddelde aantal uren per week x 4,33 x 13,92, 2); indien de kandidaat-uitzendmedewerker 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;

21. De door de gebruiker verstrekte gegevens worden opgenomen in het klantenbestand van het uitzendbureau. Van zodra het uitzendbureau prestaties levert in het kader van haar opdracht, gaat de gebruiker ermee akkoord dat diens persoonlijke data kunnen worden gebruikt voor administratieve doeleinden (vb. aanmaken van een klantendatabase, verzending van facturen, nazien van de solvabiliteit, . . .). Het uitzendbureau gaat hierbij zorgvuldig en vertrouwelijk om met de verkregen informatie en doet de nodige inspanningen ter bescherming en beveiliging van de bekomen gegevens. De door de gebruiker verstrekte gegevens kunnen gebruikt worden met het oog op het voeren van informatie- of promotiecampagnes in verband met de door het uitzendbureau aangeboden dienstverlening. De contactgegevens van de gebruiker kunnen enkel mits uitdrukkelijke toestemming van de gebruiker overgemaakt worden aan derden voor marketingdoeleinden. De gebruiker kan steeds kosteloos om inzage, verbetering, verwijdering of overdracht van zijn gegevens vragen en zich verzetten tegen het gebruik van de gegevens voor directe marketing.

22. Elke voorstelling van een kandidaat door het uitzendbureau aan de gebruiker is vertrouwelijk. De gegevens van de kandidaten/uitzendkrachten worden door de gebruiker vertrouwelijk behandeld en mogen niet worden doorgegeven aan derden. Bij schending van deze verplichting is de gebruiker een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd van 10.000,00 EUR per inbreuk, onverminderd het recht van het uitzendkantoor om een hogere schadevergoeding te vorderen in geval de werkelijk geleden schade hoger ligt.

23. De overeenkomst tussen partijen wordt beheerst door het Belgisch Recht. In geval van betwistingen en/of wanbetaling zijn uitsluitend de rechtbanken van het arrondissement bevoegd waar de zetel van het uitzendbureau gelegen is.

24. De aansluiting op het Peppol-network geldt als expliciete aanvaarding van de ontvangst van gestructureerde elektronische facturen. De gestructureerde elektronische factuur is de enige rechtsgeldige factuur. Elke partij is zelf verantwoordelijk voor het naleven van de geldende wetgeving, waaronder de correcte configuratie van haar Peppol-aansluiting, identificatiegegevens en interne ontvangstprocessen. Het niet of laattijdig verwerken van een factuur als gevolg van interne of technische problemen aan de zijde van de klant geen impact heeft op de leverancier en zijn rechten; additionele eisen over de factuurinhoud, die verder gaan dan de strikte wettelijke verplichtingen enkel geldig zijn indien deze in onderlinge overeenkomst met de leverancier op voorhand vastgelegd zijn;
dat geen van voorgaande twee punten geldige redenen vormen om:
- de factuur als ongeldig te beschouwen,
- de betaling uit te stellen,
- of aansprakelijkheid af te wentelen op de verzendende partij

De factuur wordt als juridisch ontvangen beschouwd op het moment dat zij technisch geaccepteerd wordt door het Peppol Access Point van de ontvanger. De betaaltermijn start vanaf de ontvangst van de factuur.
Boetes en sancties wegens niet-conforme facturen. Vanaf 01.01.2026 voorziet de wetgeving in:
- administratieve boetes wanneer een onderneming niet beschikt over de nodige technische middelen om e-facturen te verzenden of te ontvangen;
- het voortbestaan van de klassieke btw-sancties bij niet-conforme of ontbrekende facturen.

Alle boetes, sancties, interesten en bijkomende kosten die het gevolg zijn van het gebruik van niet-conforme facturen, het niet (correct) kunnen ontvangen van e-facturen, of het niet naleven van de wettelijke e-facturatie-verplichtingen, vallen uitsluitende ten laste van de partij die deze niet-naleving heeft veroorzaakt.