

DG EMPL - CAD A/ 02199

Grünbuch zum Arbeitsrecht  
DG EMPL/F/2  
J-37 05/26  
Europäische Kommission  
B-1049 Brüssel

Date:

CF:

F

C:

Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien  
T 05 90 900-DW | F 05 90 900-3588  
E [sp@wko.at](mailto:sp@wko.at)  
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sacharbeiter	Durchwahl	Datum
	Sp 541/02/Mag.CS/KR Mag. Schweng/gbarbrechts	3524	16.01.2007

## Grünbuch: Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftskammer Österreich - die gesetzliche Interessenvertretung aller österreichischen Unternehmen - nimmt zu den im Grünbuch Arbeitsrecht aufgeworfenen Fragen wie folgt Stellung:

### Vorbemerkung

„Think small first“ - dieser Grundsatz sollte am Beginn jeglicher Arbeitsrechtsreform stehen. Rund 99 % aller gewerblichen Unternehmungen in der EU sind KMUs, die meisten davon Kleinbetriebe. Fast  $\frac{1}{4}$  aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten, über 50 % aller Arbeitskräfte arbeiten in Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Alle Fragen des Arbeits- und Sozialrechts müssen auf diese Betriebsstrukturen Rücksicht nehmen, um die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Gesamtwirtschaft gegenüber anderen Wirtschaftsräumen zu erhalten bzw. zu fördern. Dabei sind die wirtschaftliche Realität der kleinbetrieblichen Struktur, die Finanzkraft dieser Betriebe und die Frage, wer die Kosten von gerechtfertigten Ansprüchen und notwendigen Arbeitnehmerbelangen trägt, einzubeziehen.

Wir weisen auf den Umstand hin, dass das flexicurity Konzept, dem sich das vorliegende Grünbuch ja verschrieben hat, nur im Zusammenwirken von Arbeitsrecht einerseits und Systemen der sozialen Sicherheit (inklusive der Leistungen bei Arbeitslosigkeit) andererseits zum Tragen kommen kann. Da Arbeitsrecht zum Teil auf europäischer, zum Teil auf nationaler Ebene geregelt wird, die Ausgestaltung der Systeme der sozialen Sicherheit jedoch ausschließlich auf nationaler Ebene geregelt werden, könnte bei isolierter Betrachtung der Eindruck entstehen, man wolle mit der aktuellen Diskussion um eine Modernisierung des Arbeitsrechts nur eine Flexibilisierung erreichen, ohne auf Sicherheit einzugehen.

**1.) Welche Punkte sollten Ihrer Ansicht nach auf der Agenda einer sinnvollen Arbeitsrechtsreform ganz oben stehen?**

Wir sind der Auffassung, dass nur im nationalen Kontext befriedigende Flexicurity-Lösungen gefunden werden können und dass die europäische Ebene diesen Prozess durch erleichterten Erfahrungsaustausch fördern kann, ohne jedoch regulierend einzugreifen.

Dennoch seien einige Punkte herausgegriffen, von denen wir meinen, dass sie auf der Liste der Arbeitsmarktreformen ganz oben stehen sollten:

Auf europäischer Ebene:

Ein sehr wichtiger Bereich des „Flexicurity“-Aspekts betrifft die Regelung der Arbeitszeit. Die Richtlinie über die Arbeitszeit, die seit mehreren Präsidentschaften intensiv diskutiert wird, sollte möglichst rasch zu einem Abschluss gebracht werden, um eine Lösung für die Bereitschaftszeit, die gemäß EuGH-Urteilen in die wöchentliche Höchstarbeitszeit einzurechnen ist, zu finden. Ein weiterer wichtiger Schritt wäre die Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes von 12 Monaten für die wöchentliche Höchstarbeitszeit bereits direkt in der Richtlinie. Die Möglichkeit, diesen Durchrechnungszeitraum durch Vereinbarung der nationalen Sozialpartner weiter ausdehnen zu können, sollte vorgesehen werden.

Auf nationaler Ebene:

Im Bereich der Arbeitszeit sollten die vorhandenen Spielräume für Flexibilisierungsmöglichkeiten verstärkt genutzt werden, ohne die Arbeitszeit insgesamt zu verlängern. Dazu gehört auch eine verstärkte Nutzung der Gestaltung auf betrieblicher und einzelvertraglicher Ebene. National müssen die Gestaltungsspielräume, die durch die Arbeitszeitrichtlinie eröffnet werden, stärker genutzt werden: so sollte z.B. im Tourismus (für den die Arbeitszeitrichtlinie nationale Sonderregelungen ermöglicht) die Ruhezeit geteilt werden können, um Hotelangestellte beispielsweise nur morgens und abends beschäftigen zu können.

Der verstärkte Kündigungsschutz bestimmter Personengruppen (Behinderte, Betriebsräte, Eltern, Präsenz- und Zivildienstler), der Kündigungen ohne Zustimmung eines Gerichts bzw. einer Behörde unzulässig macht, sollte generell durch die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung ersetzt werden, die materiellrechtlich gleichen Schutz gewährt. Jede zwingende Behördenbindung des Arbeitgebers wirkt de facto hemmend auf die Beschäftigung dieser Personengruppen. Wir betonen, dass es nicht um einen Abbau des materiellrechtlichen Schutzes geht, sondern nur um einen beschäftigungsfreundlicheren Umbau des Systems.

**2.) Kann eine Anpassung des Arbeitsrechts und der Tarifverträge zur Erhöhung der Flexibilität und der Beschäftigungssicherheit sowie zur Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen? Wenn ja, wie?**

Der Ausgestaltung des Arbeitsrechts kommt eine wesentliche Rolle bei der Frage der Flexicurity zu, trägt Flexibilität im Bereich des Arbeitsrechts doch wesentlich zum Entstehen, Wachsen und zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und damit von Arbeitsplatzchancen bei. Allerdings darf Arbeitsrecht - hier verstanden als Individualarbeitsrecht - nicht isoliert von sonstigen Arbeitsmarktbestimmungen, wie Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld, sonstige finanzielle Ansprüche, aber auch der Ausgestaltung des jeweiligen Aus- und Weiterbildungssystems sowie des Steuersystems betrachtet werden.

Die Segmentierung des Arbeitsmarktes hat ihren Ursprung in starren Bedingungen, die in Zeiten der Hochkonjunktur von den Arbeitnehmervertretern durchgesetzt werden konnten. Die Forderung nach gelockerten Kündigungsschutzbestimmungen, das Entstehen neuer Arbeitsformen wie „neue Selbständige“, freie Dienstnehmer etc. sind Reaktion darauf.

**3.) Wirken die geltenden Regelungen, seien es Gesetze oder Tarifverträge, hemmend oder fördernd für Unternehmen und Beschäftigte, die die Chancen zur Erhöhung der Produktivität nutzen und sich an die Einführung neuer Technologien und an die mit dem internationalen Wettbewerb verbundenen Veränderungen anpassen wollen? Wie können die für die KMU relevanten Regelungen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der angestrebten Ziele verbessert werden?**

Generell sollen arbeitsrechtliche Regelungen zur Steigerung der die Produktivität beitragen und diese nicht behindern.

So sollen zB Arbeitszeitregelungen die es ermöglichen, auf eine unterschiedliche Auftragsauslastung seitens des Unternehmens einzugehen, zumindest einjährige Durchrechnungszeiträume vorsehen. Europäische Regelungen sollten Spielräume vorsehen, die auf betrieblicher und einzelvertraglicher Ebene entsprechend genutzt werden. Für KMU sind administrative Hindernisse bei der Einstellung von Arbeitnehmern so weit wie möglich zu beseitigen bzw. zumindest zu reduzieren. Soweit Arbeitszeitregelungen zur realen Umsetzung durch KMU zu kompliziert bzw. zu wenig verständlich sind, sollten sie auf das Wesentliche vereinfacht werden.

**4.) Wie könnte die Aufnahme befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse arbeitsrechtlich oder tarifvertraglich erleichtert werden, sodass im Rahmen der zu Grunde liegenden Arbeitsverträge ein höherer Grad an Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig aber auch eine angemessene Beschäftigungssicherheit und ein angemessener sozialer Schutz gewährleistet werden?**

Ein wesentliches Element zur Beschäftigung von insbesondere Problemgruppen ist der Kündigungsschutz - s. Frage 1. Laut unseren Umfragen sind Arbeitgeber sehr zögerlich, besonders geschützte Personengruppen einzustellen, da eine „Trennung“ im Falle dieser Arbeitsverhältnisse nur schwer möglich ist.

**5.) Wäre es hilfreich, über eine Kombination von flexibleren Kündigungsschutzgesetzen und gut durchdachten Unterstützungsleistungen für Arbeitslose nachzudenken, sowohl in Form von Lohnersatzleistungen (d. h. passiver Leistungen der Arbeitsmarktpolitik) als auch von aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik?**

Diese Frage zielt auf die Möglichkeit einer Übertragung des dänischen Modells in andere Mitgliedstaaten. Aus unserer Sicht ist das dänische Modell ein sehr interessanter Ansatz, der jedoch von sehr spezifischen Umständen ausgeht: Zum einen wird in Dänemark mit einem Mehrwertsteuersatz von 25 % die recht hohe Nettoersatzrate bei der Arbeitslosigkeit finanziert. Zum anderen muss man die andere Mentalität berücksichtigen: während es in DK selbstverständlich ist, sich raschest möglich wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, ist dies in anderen Mitgliedstaaten nicht unbedingt der Fall. Sehr interessant in diesem Zusammenhang ist jedoch der Umstand, dass Dänemark in den letzten Jahren Mittel der Arbeitsmarktpolitik weg von Schulungsmaßnahmen hin zu Mitteln für die rasche Integration ins Unternehmen (etwa unsere betriebliche Eingliederungsbeihilfe) umgeschichtet hat und damit sehr erfolgreich ist.

Wie schon unter Frage 2 angeführt, sind wir der Ansicht, dass eine Kombination aus flexiblerem Arbeitsrecht und einem vernünftigen Sozialsystem mit ausreichenden Beschäftigungsanreizen ein vielversprechender Weg ist. Dänemark hat als best-practice-Beispiel eine wichtige Vorbildfunktion. Allerdings müssen die Voraussetzungen an die jeweiligen nationalen Gegebenheiten angepasst werden.

**6.) Welche Rolle könnten Gesetze und/oder von den Sozialpartnern ausgehandelte Tarifverträge spielen im Hinblick auf die Förderung des Zugangs zur Ausbildung und die Erleichterung von Übergängen zwischen verschiedenen Vertragsformen mit dem Ziel, eine**

**zunehmend bessere Beschäftigungssituation im Laufe eines durchgehend aktiven Berufslebens zu erlangen?**

Grundsätzlich können sowohl Gesetz als auch Kollektivverträge eine wesentliche Rolle beim Zugang zur Weiterbildung spielen. Gerade im Bereich des lebenslangen Lernens ist die Zusammenarbeit von sowohl Gesetzgeber als auch Arbeitgebern und Arbeitnehmern unabdingbar. In Österreich ist die Möglichkeit einer Bildungskarenz im Gesetz geregelt, die nähere Vereinbarung muss zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Denkbar wäre beispielsweise auf kollektivvertraglicher Ebene eine Kombination zwischen einerseits mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit in Zeiten hoher Aufträge, mit andererseits Weiterbildungsmaßnahmen in auftragschwachen Perioden. Der Grundsatz der Freiwilligkeit sollte jedoch gewahrt bleiben.

**7.) Ist bei den in den Mitgliedstaaten geltenden juristischen Definitionen von Beschäftigung und Selbstständigkeit größere Klarheit erforderlich, um "bona-fide"-Übergänge zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit und umgekehrt zu erleichtern?**

Die verschiedenen Mitgliedstaaten haben hier die unterschiedlichsten Lösungen entwickelt, die zum Teil auf unterschiedliche Traditionen zurückgehen. Entscheidend für die Sicherheit des Einzelnen ist das Vorliegen eines ausreichenden Sozialschutzes: die WKÖ fordert seit langem die Schaffung einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbständige, um diesen eine entsprechende Absicherung zu bieten. Ebenso sollten, um einem unselbständig Beschäftigten den Einstieg in eine selbständige Beschäftigung zu erleichtern, gewisse steuerliche Erleichterungen: einer unselbständigen Beschäftigung in die Selbstständigkeit mitgenommen werden können. (In Österreich könnte zB ein Siebentel des Gewinnes - ähnlich wie beim 13. und 14. Gehalt einer unselbständigen Tätigkeit - mit einem geringeren Steuersatz besteuert werden.)

Judikatur und Lehre haben im Laufe der Zeit Kriterien und Merkmale für den abhängig Beschäftigten bzw. Selbständigen herausgearbeitet. Eine eigene Definition würde unseres Erachtens keine größere Klarheit bringen, da es jeweils auf die Betrachtung des Einzelfalls ankommt. Wohl aber wäre gesetzlich klarzustellen, dass in Zweifelsfällen letztlich der Wille der Vertragsparteien im Zeitpunkt der Vereinbarung den Ausschlag gibt.

**8.) Braucht man einen Grundstock an Vorschriften, welche die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten, unabhängig von der Form ihres Arbeitsvertrags, regeln? Wie würden sich derartige Mindestanforderungen Ihrer Ansicht nach auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und auf den Arbeitnehmerschutz auswirken?**

Ein Grundstock an Vorschriften, der die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten regelt, ist aus unserer Sicht nicht sinnvoll und würde sich kontraproduktiv auf die Beschäftigung auswirken. Bedenkt man, dass die Flexibilisierung der Arbeitsverträge in allen Ländern in erster Linie eine Reaktion auf starre Regelungen unbefristeter Arbeitsverträge und einer damit verbundenen hohen Arbeitslosigkeit und/oder Schwarzarbeit war, so würde die Schaffung eines Grundstocks von Vorschriften mit hoher Wahrscheinlichkeit negative Auswirkungen auf die Beschäftigung nach sich ziehen.

Österreich hat zB im Bereich der Versicherungsvermittlung nun auch Gewerbetreibenden (Versicherungsagenten gemäß § 137 ff GewO) arbeitnehmerähnliche Rechte im Fall der Beendigung des Agenturverhältnisses eingeräumt (Recht auf Ausgleichsanspruch). Jede weitere Ausdehnung von Arbeitnehmerrechten hätte negative Auswirkungen auf das Verhältnis Versicherungsunternehmen und der auf Grundlage der GewO tätigen Versicherungsvermittler, und würde eine weitere Kostenbelastung für die Versicherungsunternehmen nach sich ziehen.

9.) Sollten Ihrer Ansicht nach die Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien in mehrseitigen Arbeitsbeziehungen eindeutiger geregelt werden, um festzulegen, wer für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten verantwortlich ist? Wäre die Anordnung einer nachrangigen Haftung eine wirksame und praktikable Möglichkeit, um diese Verantwortlichkeiten bei der Einbeziehung von Subunternehmern sicherzustellen? Wenn nein, sehen Sie andere Möglichkeiten, einen angemessenen Arbeitnehmerschutz in „dreiseitigen Arbeitsverhältnissen“ zu gewährleisten?

Für Österreich sind diese Fragen ausreichend geklärt: Für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber. Für die Dauer der Überlassung trifft die Fürsorgepflicht auch den Beschäftigerbetrieb und der Überlasser muss die Überlassung sofort beenden, wenn der entleihende Betrieb seine Pflichten gemäß Arbeitnehmerschutz verletzt oder seiner Fürsorgepflicht nicht nachkommt. Der entleihende Betrieb haftet weiters als Bürge für die Entgeltansprüche und die Sozialversicherungsbeiträge.

Prinzipiell ist das Thema „Haftung von General- und/oder Subunternehmen“ in allen europäischen Arbeitgeberorganisationen davon gekennzeichnet, dass die Interessen der Bauwirtschaft mit jenen der Auftraggebenden Wirtschaft nicht übereinstimmen. Grundsätzlich soll jede Firma für ihre Verpflichtungen selbst haften, ausgenommen Fälle der Scheinselbstständigkeit und der Umgehung des Ausländerrechtes. Auf europäischer Ebene könnte eine Evaluierung der jeweiligen nationalen Höchstgerichtsentscheidungen stattfinden.

10.) Halten Sie es für notwendig, den Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern zu klären?

Auf nationaler Ebene ist dieser Status geklärt, sodass es keiner weiteren Regelung bedarf. Das „Arbeitskräfteüberlassungsgesetz“ (AÜG) ist in Österreich seit 1.7.1988 in Kraft und wurde seither mehrfach novelliert. Für die Arbeiter wird seit 2003 jährlich ein Kollektivvertrag abgeschlossen. Die Angestellten sind im Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting durch Spezialregelungen für die Angestellten der Überlasserunternehmen erfasst. So findet auf sie beispielsweise eine auf 38,5 Stunden pro Woche verkürzte Arbeitszeit Anwendung. Der auf die Arbeitnehmer anwendbare Kollektivvertrag gewährt diesen Rechte, die deutlich über dem im Gewerbebereich üblichen Ausmaß liegen.

Da Leiharbeitsfirmen aber - zu Unrecht - oft einen zweifelhaften Ruf haben, obwohl sie viel dazu beitragen, Menschen wieder in Arbeit zu bringen, könnte eine europäische Klärung unter der Voraussetzung sinnvoll sein, dass der Ruf der Leiharbeitsfirmen verbessert wird. Überlegenswert könnte in diesem Zusammenhang auch eine Selbstbindung der Zeitarbeitswirtschaft sein.

11.) Wie könnten Mindestanforderungen im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeitszeit so geändert werden, dass sie sowohl zu mehr Flexibilität für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer führen, als auch zu einem höheren Schutzniveau für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer? Mit welchen Aspekten der Arbeitszeitorganisation sollte die Gemeinschaft sich vorrangig befassen?

Die Gemeinschaft sollte sich vorrangig mit der Lösung der Frage der Bereitschaftszeit befassen, damit die massiv negativen Auswirkungen der Urteile Simap und Jäger auf das öffentliche Gesundheitssystem und die Privatwirtschaft abgefangen werden können. Die von der Kommission vorgeschlagene und im Rat akzeptierte Formel, dass Bereitschaftszeit aus einem aktiven und einem inaktiven Teil besteht und der inaktive Teil nicht auf die maximale Höchstarbeitszeit angerechnet wird, sind taugliche Regelungen auf europäischer Ebene. Ebenso dringend wäre die Festlegung eines Durchrechnungszeitraums von 12 Monaten für die wöchentliche

Höchst Arbeitszeit bereits in der Richtlinie. Dieser Rahmen sollte durch Kollektivvertrag auch noch erweitert werden können.

**12.) Wie können die Arbeitnehmerrechte von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit einem grenzüberschreitenden Bezug, insbesondere von Grenzgängern, überall in der Gemeinschaft gewährleistet werden? Besteht Ihrer Ansicht nach Bedarf an einer einheitlichen Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in den EU-Richtlinien, um sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsrechte unabhängig davon wahrnehmen können, in welchem Mitgliedstaat sie arbeiten? Oder sind Sie der Ansicht, dass der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten in dieser Frage nicht beschränkt werden sollte?**

Ein Bedarf nach einer einheitlichen europäischen Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ besteht aus unserer Sicht nicht: die Richtlinien verweisen in den meisten Fällen auf die nationale Definition des Arbeitnehmers und respektieren damit den Grundsatz der Subsidiarität. Da Richtlinien ja Mindestvorschriften darstellen, die national umzusetzen sind, ist davon auszugehen, dass in jedem Mitgliedstaat der gleiche Mindestlevel, der durch europäische Gesetze geschaffen wurde, besteht. Diese Rechte können auch an dem Ort, an dem die Arbeit verrichtet wurde, eingeklagt werden. Sinnvoll könnte es jedoch sein, allenfalls bestehende administrative Hemmnisse bei grenzüberschreitender Beschäftigung zu minimieren.

**13.) Halten Sie eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden für erforderlich, um das gemeinschaftliche Arbeitsrecht wirksamer durchsetzen zu können? Können Ihrer Ansicht nach die Sozialpartner bei dieser Zusammenarbeit eine Rolle spielen?**

Eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden verschiedener Mitgliedstaaten erachten wir für wichtig, um die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen kontrollieren zu können. Diese Verwaltungszusammenarbeit muss aber - insbesondere im Bereich der grenzüberschreitenden Dienstleistungen - durch ein wirksames Vollstreckungsinstrument ergänzt werden. Eine eigene Rolle für die Sozialpartner sehen wir in diesem Zusammenhang jedoch nicht.

**14.) Bedarf es Ihrer Auffassung nach auf EU-Ebene weiterer Maßnahmen, um die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit zu unterstützen?**

Die Zusammenarbeit zwischen den Verwaltungsbehörden verschiedener Mitgliedstaaten kann auch entscheidend dazu beitragen, dass die Schwarzarbeit leichter entdeckt und eliminiert werden kann. Erfolgreiche policy-mixes (Anpassung der Rahmenbedingungen regulärer Arbeit, sowie Kontroll- und Sanktionsmechanismen) im Bereich Bekämpfung der Schwarzarbeit sollten von der Kommission gesammelt und auch den anderen Mitgliedstaaten zugänglich gemacht werden, damit ein Erfahrungsaustausch erfolgen kann.



Dr. Christoph Leitl  
Präsident

Freundliche Grüße

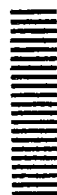


Dr. Reinhold Mitterlehner  
Generalsekretär-Stv.



WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Wiedner Hauptstraße 63  
1045 Wien



Österreich

€ EUROCENT

00075

WIEN

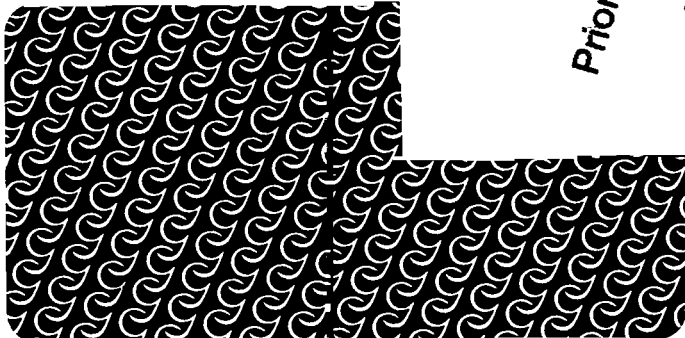


P 00162

24 01 07

40

705000



Priority



WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Wiedner Hauptstraße 63  
1045 Wien



Österreich

€ EUROCENT

00025

WIEN



P 00162

24 01 07

40

02199



# Fiche détail



Date d'encodage registre : **30/01/2007** Référence registre : **EMPL/H/3/ARC/2007/A/2196.--**

Date d'encodage répertoire : Référence répertoire :

Date du document : OFF : 24/01/2007 Documents : 0 Pages scannées : 0 Statut : normal Nominatif : non

## Expéditeur(s)

Nom/prénom

Référence : 133682/1 - 702125

Service/organisme

CULLIGAN - RUISBROEK - BE ()

## Destinataire(s)

Nom/prénom

Service/organisme

DG EEMPL

Objet VC/2006/1002 - n°Facture 702125 - S12.450567

## Attributions

Code	Nom/prénom	Service/organisme	Attribué le	Reçu le	Echéance	Clôturé le
FA		EMPL/H	30/01/2007		20/02/2007	



**Culligan**

DG EMPL - CAD A/02196

Date: 30/01/2007

CF 4 (FA)

C:

FORTIS IBAN BE 05-2930.0026.3975  
 ING IBAN BE 86-3100.4027.0850  
 KBC IBAN BE 11-4321.0153.0148  
 DERIA IBAN BE 25-0682.1268.7782

Maatschappelijke zetel  
 Av. Paul Gilsonlaan 45-49  
 1601 Ruisbroek  
 Tél. 02 331 27 62 - Fax 02 331 27 64  
 info@culligan.be  
 TVA / BTW - BE-0400 624.153  
 RPM Bruxelles - RPR Brussel

COMMIS. EUROPEENNE-DG EMPLOI  
 AFF. SOCIALES/EGALITE CHANCES  
 EMPL/H/1

1049 Bruxelles  
 Belgique

Date - Datum 24/01/07

Période de facturation - Facturatie periode  
 01/01/07 - 24/01/07

A rappeler lors du paiement - Te herinneren bij betaling

N° Client - Klantnummer 13682/1  
 N° Facture - Factuur Nr 702125

Exempt TVA (XX)

\*EXON.TVA ART42 PARAG3.3/SI2.450567\*  
 \*N°CONTRAT:VC/2006/1002

N° bon de livraison / Leveringsnota nr	Code article / Artikel code	Description / Omschrijving	Quant. / Hoeveelh.	Prix unitaire / Eenheidsprijs	Montant / Bedrag	Code T.V.A. / B.T.W. code
Livraison(s) au client N° 13682/1 RUE JOSEPH II 27, SALLES DE FORMATION						
722	BO19	Bout/Fles 18.9 L	25	4.00	100.00	6.00
1435	GO25BL	Gob/Baker Blue 250ml 2800	1	47.60	47.60	21.00

Exonération de l'écctaxe art.372

CONTROLE DES CAUTIONS - CONTROLE DER WAARBORGEN							Code T.V.A. / B.T.W. code	Montant - Bedrag	T.V.A. - B.T.W.	Total - Totaal
Code article / Artikel code	Livre / Geleverd	Repris / Teruggenom	Solde / Saldo	Prix unit / Eenheidspr	Total / Totaal	TVA / BTW	21.00	47.60		47.60
119	25	6	19	12.40	235.60	-				
									Cautions	235.60
										383.20

€ A PAYER - TE BETALEN

DATE D'ECHEANCE  
 VERVALDATUM

Exploitationsetel  
 Ledegoodstraat 89A  
 1000 Roeselare  
 roeselare@culligan.be  
 CONDITIONS DE VENTE AU VERSO - ALGEMENE VOORWAARDEN OP KEERZIJDE

Tel 051 24 51 44  
 Fax 051 25 22

Siège d'exploitation  
 Rue de Thyle 29B  
 1495 Sart-Dames-Avelines  
 infomdeaux@culligan.be

Tel 071 87 50 50  
 Fax 071 85 06 61

H2161500

## CONDITIONS GENERALES DE VENTE ET DE LOCATION

1 Toute commande emporte acceptation par le client des presentes conditions generales, qui ont, seules, force obligatoire a l'egard des parties et prevalent sur toutes les conditions generales et particulieres auxquelles le client entend subordonner la conclusion du contrat  
Toute derogation aux presentes conditions generales n'aura valeur que si elle est expressement acceptee et confirmee par ecrit par CULLIGAN

2 Les offres de CULLIGAN sont faites sans engagement de sa part jusqu'a confirmation ecrite  
En outre, les offres de CULLIGAN sont valables pour une duree maximum d'un mois

CULLIGAN se reserve le droit de modifier, a tout moment, les prix en raison notamment d'augmentations de salaires, charges sociales ou fiscales, ou autres frais de quelque nature que ce soit influençant le prix de revient

Les bons de commandes n'engagent CULLIGAN que sous reserve de leur confirmation ecrite par cette derniere

Les engagements pris par les agents, representants ou courtiers de CULLIGAN ne la lient pas et ne sont valables qu'apres leur confirmation ecrite par CULLIGAN

3 Le client declare avoir été informe des caracteristiques et des conditions d'emploi de la marchandise qu'il commande

4 Les delais de livraison ne sont donnes par CULLIGAN qu'a titre indicatif Il est expressement convenu que tout retard ne pourra donner matiere a reclamation de dommages et interets ou annulation de la commande par le client

5 Toute defectuosite des marchandises livrees doit être signalee dès son apparition et par ecrit (fax ou lettre recommandee)

6 Toutes les factures de CULLIGAN sont payables a Ruisbroek, sans escompte, et dans les trente jours de leur date d'emission  
Les marchandises restent la propriété de CULLIGAN jusqu'a parfait paiement du prix

7 Toute somme non payee a l'echeance portera de plein droit, et sans mise en demeure, un interet conventionnel de 1 % par mois, chaque mois entame considere comme echu, et sera majoree d'une indemnite forfaitaire et conventionnelle egale a 15 %, avec un minimum de 50,00 €

8 Toute contestation et litiges, relatifs a l'interpretation ou a l'exécution des presentes conditions generales, releveront de la competence exclusive des tribunaux de Bruxelles, Courtrai et Nivelles et de la Justice de Paix du 1er Canton de Bruxelles, Roulers et Nivelles notamment

## ALGEMENE VERKOOPS- EN HUURVOORWAARDEN

1 Elke bestelling brengt de aanvaarding mee door de klant van huidige algemene voorwaarden, die alleen bindende kracht hebben ten aanzien van de partijen, en voorrang hebben boven alle algemene en bijzondere voorwaarden Iedere afwijking van huidige algemene voorwaarden zal slechts gelden indien zij uitdrukkelijk aanvaard en schriftelijk bevestigd zijn door CULLIGAN

2 De aanbiedingen van CULLIGAN die geformuleerd worden door tussenkomst van haar vertegenwoordigers, zijn gedaan zonder verbintenis tot schriftelijke bevestiging door onze vennootschap  
Daarbij zijn de aanbiedingen van CULLIGAN of van haar vertegenwoordigers slechts geldig gedurende maximum een maand

CULLIGAN behoudt zich het recht om op elk ogenblik de verkoopprijzen te wijzigen, te wijten aan een verhoging der bezoldigingen, sociale of fiscale lasten, of andere kosten van welke aard ook, die de opbrengst-prijs beïnvloeden

CULLIGAN is niet gebonden door haar agenten, vertegenwoordigers of makelaars aangegane verbintenissen Deze verbintenissen zijn slechts geldig na schriftelijke bevestiging van CULLIGAN

3 De klant verklaart dat hij werd ingelicht over de karakteristieken en gebruiksvoorwaarden van de door hem bestelde koopwaar

4 De leveringstermijnen worden slechts ten indicatieven titel door CULLIGAN verleend

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat elke vertraging geen aanleiding zal kunnen geven tot het vorderen van een schadevergoeding of tot de annulatie door de klant van zijn bestelling

5 Elk gebrek aan de geleverde koopwaar dient van bij zijn voorkomen schriftelijk ter kennis gebracht te worden (fax of aangetekend schrijven)

6 Alle facturen van CULLIGAN zijn betaalbaar te Ruisbroek, zonder disconto, binnen de dertig dagen van hun uitgifte  
De goederen blijven eigendom van CULLIGAN tot wanneer ze volledig betaald zijn

7 Elk niet-betaald bedrag op de vervaldag, zal van rechtswege, en zonder ingebrekestelling, een conventionele intrest van 1 % per maand meebrengen, elke begonnen maand zijnde beschouwd als vervallen, en zal vermeerderd worden met een forfaitaire en conventionele vergoeding gelijk aan 15 %, met een minimum van 50,00 €

8 Alle betwistingen en elk geding betreffende de uitvoering van huidige algemene voorwaarden, vallen onder de uitsluitende bevoegdheid van de Rechtbanken van Brussel, Kortrijk en Nijvel en van o a het Vrederegerecht van het 1ste Kanton Brussel, Roeselare en Nijvel

NV *Culligan*<sup>®</sup> SA

02196

Avenue Paul Gilsonlaan 45-49 • B-1601 Ruisbroek