**ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE DUUR**

**BEDIENDEN**

Tussen de ondergetekenden

Naam (Wg)

Gevestigd te Postnr (Wg) Localiteit (Wg), Adres (Wg)

vertegenwoordigd door: ……………………………………………..

hierna de werkgever genoemd.

en

Voornaam (Wn) Naam (Wn)

Adres (Wn)

Postnr (Wn) Localiteit (Wn)

geboren te Geboorteplaats (Wn) op Geboortedatum (Wn)

Wordt overeengekomen hetgeen volgt:

Artikel 1: Voorwerp van de overeenkomst

De werkgever neemt de werknemer aan in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor volgende functie Functie werknemer (Wn) Omschrijving functie (Wn) voor het vervullen van volgende taken : ... .

De opsomming van deze taken geldt enkel ter informatie en is niet limitatief. De werkgever mag de werknemer een andere taak toevertrouwen voor zover dit in overeenstemming is met de bekwaamheden en de mogelijkheden van de werknemer en hierdoor geen morele of materiële schade wordt aangebracht.

Deze overeenkomst wordt aangegaan onder ontbindende voorwaarde van de attestering dat de werknemer voldoende geschikt is voor de uitvoering van de overeengekomen taken, door de arbeidsgeneesheer bij de voorafgaande gezondheidsbeoordeling.

Artikel 2: Duur van de overeenkomst

Deze arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur, nl. vanaf Datum in dienst (Wn) tot en met Datum uit dienst (Wn).

Artikel 3: Arbeidsduur

De werknemer verbindt er zich toe voltijdse prestaties te leveren volgens het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement.

Volgende afwijkingen worden tussen de partijen overeengekomen: …………………………………..

Indien de werknemer bekleed is met een leidinggevende functie of vertrouwenspost overeenkomstig het K.B. van 10 februari 1965, dan heeft hij geen recht op loon, overloon of inhaalrust, indien zijn prestaties de wettelijke of conventionele arbeidsduur overschrijden.

Artikel 4: Verloning

De bezoldiging van de werknemer wordt vastgelegd op Basisloon (Wn) EUR per maand, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van kracht in de bedrijfstak waaronder de werkgever ressorteert (nl. P.C. nr. Paritair comite(Wn) cat. Beroepscategorie (Wn)).

Daarnaast worden volgende voordelen toegekend:

[ ]  Maaltijdcheques met een nominale waarde van …. waarvan een werkgeversaandeel van …. en een werknemersaandeel van ….

[ ]  De terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen. De rechten en plichten inzake het gebruik van de bedrijfswagen worden bepaald in een afzonderlijke overeenkomst.

[ ]  Volgende voordelen in natura: huisvesting ….., voeding…. ( raming van het voordeel). Het voordeel in natura is niet/wel[[1]](#footnote-1) inbegrepen in het loon.

[ ]  …….

Er wordt tussen de partijen duidelijk overeengekomen dat alle voordelen die naast en boven de wedde worden toegekend, geen deel uitmaken van de bezoldiging en als een vrijgevigheid moeten beschouwd worden. De werkgever heeft het recht deze voordelen op ieder ogenblik af te schaffen of te verminderen.

Door de werknemer gemaakte kosten eigen aan de werkgever, komen enkel in aanmerking voor terugbetaling mits de werkgever voorafgaandelijk zijn toelating heeft verleend. Terugbetaalde kosten maken geen deel uit van de bezoldiging.

De werknemer erkent en aanvaardt dat, behoudens de loonvoorwaarden die als essentiële arbeidsvoorwaarden tussen de partijen worden aanzien, alle andere arbeidsvoorwaarden in de arbeidsovereenkomst overeengekomen en/of tussen de partijen uitgevoerd, slechts bijkomstige arbeidsvoorwaarden uitmaken die door de werkgever eenzijdig kunnen worden gewijzigd naargelang de noodwendigheden van de onderneming.

De wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon voor werknemers is op deze overeenkomst van toepassing. Het loon wordt betaald zoals voorzien in het arbeidsreglement. De werknemer verklaart zich uitdrukkelijk akkoord met de betaling van het loon op volgend rekeningnummer IBAN (Wn).

Artikel 5: Uitvoering van de arbeidsovereenkomst

De werknemer wijdt zijn beroepsactiviteit uitsluitend aan de belangen van de werkgever. Tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst verbindt de werknemer zich ertoe niet voor eigen rekening noch voor rekening van derden een –winstgevende- activiteit uit te oefenen zonder voorafgaandelijk schriftelijk akkoord van de werkgever.

Alle realisaties en/of creaties in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst komen toe aan de werkgever, deze laatste mag de vermogensrechten (in hun meest volledige en toekomstige omvang) naar eigen inzicht exploiteren en alle beslissingen terzake nemen. Het is de werknemer verboden realisaties of creaties, op welke wijze dan ook, te ontvreemden en/of te exploiteren. In toepassing van de softwarewet wordt alleen de werkgever geacht verkrijger te zijn van de vermogensrechten met betrekking tot computerprogramma's.

De werknemer zal geen documenten of documentatie, formulieren, tabellen, tekeningen, schema’s originelen of kopieën daarvan, die eigendom zijn van de werkgever overmaken, uitlenen of afstaan aan wie dan ook. De werknemer zal zich ervan onthouden aan de concurrentie of aan derden rechtstreeks of onrechtstreeks documenten of gegevens te bezorgen die van aard zijn de fabrieksgeheimen, de eigen of geviseerde marktbezetting of andere voor het bedrijf levensnoodzakelijke bestanddelen, te schaden. De werknemer verbindt zich ertoe alle zakengeheimen en persoonlijke gegevens waarvan hij kennis genomen heeft uit hoofde van zijn tewerkstelling, stipt geheim te houden zoals ondermeer bepaald door artikel 17 Arbeidsovereenkomstenwet.

Gedurende de uitvoering van de overeenkomst zal de werknemer zich ervan onthouden bedrijfsinformatie aan concurrenten of aan derden over te maken. De werknemer zal geen enkele daad van oneerlijke concurrentie verrichten, noch eraan meewerken.

De werkgever kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor inbreuken die de werknemer maakt op de wegcode, zoals snelheids- of parkeerovertredingen, negeren van de verkeerslichten, niet respecteren inhaalverbod, … De werknemer is hiervoor integraal verantwoordelijk. Indien het voertuig dat ter beschikking wordt gesteld door de werkgever, is uitgerust met een tachograaf dan zal de werknemer de tachograaf bedienen in overeenstemming met de geldende wetgeving. De werkgever kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor het niet of foutief gebruik ervan.

Artikel 6: Schorsing van de arbeidsovereenkomst

Vakantie kan enkel worden genomen in overleg met de werkgever en worden aangevraagd in overeenstemming met de bepalingen van het arbeidsreglement.

De werknemer zal elke vertraging of afwezigheid op het werk, vóór aanvang van dagtaak, persoonlijk melden aan zijn leidinggevende. Elke arbeidsongeschiktheid dient binnen de 48 uur na aanvang te worden gerechtvaardigd door middel van een medisch getuigschrift. Een verlenging van arbeidsongeschiktheid wordt zo snel mogelijk, en altijd voor dagtaak persoonlijk gemeld aan de leidinggevende. De verlenging wordt gerechtvaardigd middels een medisch getuigschrift binnen de 24 uur na aanvang.

Artikel 7: Het einde van de overeenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd in overeenstemming met de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

De werknemer zal na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zich ervan onthouden aan de concurrentie of aan derden rechtstreeks of onrechtstreeks documenten of gegevens te bezorgen die van aard zijn de fabrieksgeheimen, de eigen of geviseerde marktbezetting of andere voor het bedrijf levensnoodzakelijke bestanddelen te schaden.

Artikel 8: Slotbepalingen

De werknemer verklaart een kopie van het arbeidsreglement te hebben ontvangen en is akkoord met de inhoud ervan, tevens verbindt de werknemer er zich toe alle erin opgenomen voorschriften strikt na te leven.

Alleen de rechtbanken in de arrondissementen van de werkgever zijn bevoegd om uitspraak te doen over de geschillen in verband met onderhavig contract.

De arbeidsovereenkomst is bovendien aan volgende bepalingen onderworpen: …….

Opgemaakt in 2 exemplaren te Localiteit (Wg) op Datum in dienst (Wn)

Elke partij erkent één exemplaar te hebben ontvangen.

De werkgever [[2]](#footnote-2) De werknemer[[3]](#footnote-3)1

**Verklaring op eer**

**onthaalverklaring nieuwe werknemer**

Ik ondergetekende,

Voornaam (Wn) Naam (Wn)

Verklaar op eer,

dat ik van Telefoon cont.per.def(Wg)

alle nuttige informatie en instructies over het welzijn op het werk, zoals voorzien in het KB van 25 april 2007 betreffende het onthaal en begeleiding van nieuwe werknemers, heb ontvangen.

Opgemaakt op Datum in dienst (Wn) te Localiteit (Wg)

Handtekening

Voornaam (Wn) Naam (Wn)

ENKELE AANDACHTSPUNTEN

Hieronder geven wij u een beknopt overzicht van een aantal belangrijke bepalingen inzake arbeidsovereenkomsten.

# Soorten arbeidsovereenkomsten naar gelang de aard van de verrichte arbeid

Verschillende soorten arbeidsovereenkomsten zijn mogelijk naar gelang de uit te voeren arbeid.

De **arbeidsovereenkomst voor werklieden** is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten.

De **arbeidsovereenkomst voor bedienden** is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten.

De **arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers** is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

De **arbeidsovereenkomst voor studenten** is de overeenkomst waarbij de student tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een werkgever. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden. In een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten dienen een aantal verplichte vermeldingen te worden opgenomen. De overeenkomst is steeds een overeenkomst voor bepaalde duur. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is een sociaal document. Ze moet worden bijgehouden op de plaats van tewerkstelling, gedurende een periode van 5 jaar. Deze periode vangt aan de dag na de dag waarop de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

# Soorten arbeidsovereenkomsten naar gelang de duur van de overeenkomst

Verschillende soorten arbeidsovereenkomsten zijn mogelijk naar gelang de duur van de overeenkomst.

Wanneer er geen tijdslimiet is bepaald spreken we van een **arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**. Deze overeenkomst kan worden beëindigd mits de wettelijke bepalingen terzake worden nageleefd.

De **arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk** moet voor iedere werknemer afzonderlijk *schriftelijk* worden vastgesteld, *uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt*.

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd bevat een duidelijke tijdsbepaling. Een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk bepaalt precies de aard en de omvang van het uit te voeren werk. Bij het verstrijken van de bepaalde tijd of bij het voltooien van het werk, loopt de overeenkomst automatisch af. Indien na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, dan gelden voor de overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Het is in principe verboden om *opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd of een bepaald werk* te sluiten.

Hierop zijn een paar uitzonderingen:

Er is een onderbreking toe te schrijven aan de werknemer.

De overeenkomsten zijn gerechtvaardigd wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Er kunnen maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder dan drie maanden mag bedragen zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten twee jaar mag overschrijden.

Met de voorafgaande toestemming van ISW kunnen er overeenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten worden, waarvan de duur telkens niet minder dan zes maanden mag bedragen, zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten drie jaar mag overschrijden.

Indien in de onderneming een nieuwe arbeidsregeling van toepassing is (de zogenaamde flexibiliteit), dan mag deze niet worden toegepast voor een werknemer tewerkgesteld met een overeenkomst van bepaalde duur/bepaald werk.

De **vervangingsovereenkomst** kan worden gesloten ter vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten *schriftelijk* voor *elke werknemer afzonderlijk* worden vastgesteld *uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt*.

De duur van de vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan twee jaar.

Wanneer de partijen verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten hebben gesloten, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van die opeenvolgende overeenkomsten niet langer zijn dan twee jaar.

Indien in de onderneming een nieuwe arbeidsregeling van toepassing is ( de zogenaamde flexibiliteit), dan mag deze niet worden toegepast voor een werknemer tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst.

# Soorten arbeidsovereenkomsten naar gelang de omvang van de tewerkstelling

De arbeidsovereenkomst wordt in regel gesloten voor **voltijdse arbeid**. Dit is de normale arbeidsduur die in de onderneming geldt. Noteer dat de werknemer tewerkgesteld dient te worden volgens een uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement.

De arbeidsovereenkomst voor **deeltijdse arbeid** moet voor iedere werknemer *afzonderlijk schriftelijk* worden vastgesteld, *uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt*. Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden. Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan zowel vast als variabel zijn.

De *minimale duur per arbeidsprestatie* is 3 uur.

De belangrijkste uitzonderingen:

De werklieden waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gehuisvest is, schoon te maken.

Uitzonderingen bepaald bij cao: zo werd in PC 302 de grens van de minimale werkperiode bepaald op 2 uur.

De *minimale wekelijkse arbeidsduur* mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer.

De belangrijkste uitzonderingen:

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst die in prestaties van minimaal vier uur voorziet en die tegelijkertijd:

- voorziet in prestaties die worden verricht volgens een vast uurrooster dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement;

- bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties;

- bepaalt dat de prestaties, die verricht worden boven de grenzen vastgelegd in de arbeidsovereenkomst recht geven op overloon;

- een kopie van de arbeidsovereenkomst wordt gezonden aan de ISW bevoegd voor de werkplaats waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld is;

De werklieden tewerkgesteld in het kader van een vast uurrooster waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken.

Studenten tewerkgesteld met een overeenkomst voor studenten en die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid.

Uitzonderingen bepaalt bij cao: zo werd in PC 302 de grens van de minimale wekelijkse arbeidsduur bepaald op 10 uur.

Niet enkel de arbeidsovereenkomst dient het arbeidsrooster van de deeltijdse werknemer te vermelden. Het werkrooster dient eveneens te worden opgenomen (indien dit nog niet het geval zou zijn) in het arbeidsreglement.

Indien in de onderneming een nieuwe arbeidsregeling van toepassing is ( de zogenaamde flexibiliteit), dan mag deze niet worden toegepast voor een werknemer tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Bovendien dient een **afschrift van de schriftelijk vastgestelde deeltijdse arbeidsovereenkomst of een uittreksel van** die arbeidsovereenkomst met vermelding van de werkroosters en de identiteit van de deeltijdse werknemers waarop zij van toepassing zijn, te worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd.

Wanneer de **arbeidsregeling georganiseerd wordt volgens een cyclus** waarvan het werkrooster is opgenomen in het arbeidsreglement en dat gespreid is over meer dan 1 week, moet op elk ogenblik vastgesteld kunnen worden wanneer de cyclus begint

Wanneer **het werkrooster variabel** is, zullen de dagelijkse werkroosters ten minste 5 werkdagen vooraf door aanplakking in de lokalen van de onderneming, ter kennis van de werknemers worden gebracht. Een eventuele andere wijze van kennisgeving moet bepaald worden in het arbeidsreglement of bij cao.

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt, moet over een document beschikken waarin **afwijkingen** op de vaste, cyclische en variabele werkroosters, worden opgetekend.

1. Schrappen wat niet van toepassing is [↑](#footnote-ref-1)
2. Handtekening laten voorafgaan door eigenhandig geschreven “gelezen en goedgekeurd” [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)