****

**Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
(arbeider / bediende)**

Tussen:

Mijnheer/Mevrouw ....................................................................................................
optredend als gevolmachtigde van de werkgever : ................................................................
straat: .......................................................................................... nr. ........ ..........
post nr.: ............. plaats: .............................................................................
hierna “de werkgever” genoemd,

En:

Mijnheer/Mevrouw .................................... ...................................
straat: ...................................................................................... nr. ........... ............
post nr.: .............. plaats : ............................................................................
hierna “de werknemer” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

1. Duur van de overeenkomst

De werknemer wordt aangeworven vanaf ..../..../......... tot en met ..../..../...........

1. Hoedanigheid

De werknemer wordt aangeworven in de hoedanigheid van arbeider/bediende.

1. Functies

De werknemer zal de volgende taken uitvoeren:

................................................................................................................................................................

1. Plaats van tewerkstelling

De plaats van tewerkstelling is gelegen te:

................................................................................................................................................................

De partijen komen overeen dat de plaats van tewerkstelling geen essentieel bestanddeel is van huidige arbeidsovereenkomst met als gevolg dat ze eenzijdig kan gewijzigd worden door de werkgever in functie van de noodwendigheden van de onderneming.

1. Arbeidstijd

De werknemer wordt voltijds aangeworven. Het werkrooster is voorzien in het arbeidsreglement.

De werknemer wordt deeltijds aangeworven met een vaste arbeidsregeling[[1]](#footnote-1) van ….. uren per week[[2]](#footnote-2).

De werknemer wordt deeltijds aangeworven met een flexibele arbeidsregeling[[3]](#footnote-3) van ….. uren per week[[4]](#footnote-4) gemiddeld op een referteperiode van …..[[5]](#footnote-5).

Hij wordt aangeworven in het kader van een progressieve werkhervatting met goedkeuring van zijn ziekenfonds[[6]](#footnote-6).

Het werkrooster is variabel[[7]](#footnote-7): zie bepalingen in het arbeidsreglement.

Het werkrooster is vast[[8]](#footnote-8) : de te presteren uren zijn als volgt vastgesteld:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

Het werkrooster is glijdend[[9]](#footnote-9): zie bepalingen in het arbeidsreglement. De werknemer moet zijn arbeidsuren presteren met inachtneming van de hieronder beschreven stam- en glijtijden[[10]](#footnote-10). De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van de werknemer bedraagt ….. u …..[[11]](#footnote-11).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Glijtijd | Stamtijd | Glijtijd | Stamtijd | Glijtijd |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

Het werkrooster is cyclisch: de arbeidsduur bedraagt ….. uren[[12]](#footnote-12), verdeeld over een cyclus van ….. weken en volgens de volgende stamtijden:

|  |
| --- |
| Week ….. |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

Het werkrooster is cyclisch: de arbeidsduur bedraagt ….. uren[[13]](#footnote-13), verdeeld over een cyclus van ….. weken en volgens de volgende stam- en glijtijden:

Zie bepalingen voorzien in het arbeidsreglement. De werknemer moet zijn arbeidsuren presteren overeenkomstig onderstaande stam- en glijtijden. De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van de werknemer bedraagt ….. (totaal uren/totaal dagen).

|  |
| --- |
| Week ….. |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

|  |
| --- |
| Week ….. |
|  | Glijtijd | Stamtijd | Glijtijd | Stamtijd | Glijtijd |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

1. Verloning

Het brutoloon van de werknemer is vastgesteld op ........... per uur/dag/week/maand[[14]](#footnote-14).

Alle andere vergoedingen, buiten het hierboven vermeld brutoloon of de vergoedingen opgelegd door de wet, een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst, zijn louter vrijgevigheden. Zij kunnen te allen tijde worden toegekend of ingetrokken om redenen waarover de werkgever eigenmachtig beslist en waarvoor hij geen verantwoording verschuldigd is aan de werknemer. Met betrekking tot die vergoedingen zal de werknemer zich nooit kunnen beroepen op een veralgemeend gebruik noch wat dat betreft enig recht kunnen laten gelden.

De kandidaat geniet de volgende extralegale voordelen:

................................................................................................................................................................

Het loon waarop de kandidaat recht heeft, wordt betaald op de wijze en volgens de frequentie zoals bepaald door de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en zijn uitvoeringsbesluiten.

1. Schorsing

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan enkel worden geschorst wegens de redenen en volgens de modaliteiten die door de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement zijn bepaald.

1. Arbeidsongeschiktheid

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid verbindt de werknemer zich ertoe de werkgever onmiddellijk te verwittigen.

De werknemer verbindt er zich toe binnen de twee werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een geneeskundig getuigschrift te bezorgen als bewijs van de arbeidsongeschiktheid met vermelding van de duur ervan.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zal de werknemer zich desgevallend laten onderzoeken door een geneesheer aangeduid door de onderneming.

1. Einde van de overeenkomst

Artikel 9.1 Bij eindtermijn

De arbeidsovereenkomst zal automatisch eindigen bij het verstrijken van de bij onderhavige arbeidsovereenkomst vastgestelde termijn.

Artikel 9.2 Verbreking

De partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden, is gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbele te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gesloten was.

Artikel 9.3 Verbreking – eerste deel

De arbeidsovereenkomst kan eveneens beëindigd worden door onmiddellijke verbreking, zonder opzegging of vergoeding, om een dringende reden, onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Artikel 9.4 Beperking betreffende de verbreking

Onverminderd wat bepaald word in artikel 9 van huidige arbeidsovereenkomst, kan elke partij de arbeidsovereenkomst beëindigen vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden tijdens de eerste helft van de overeenkomen duurtijd maar zonder dat die helft meer dan zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gesloten was. De arbeidsovereenkomst moet effectief een einde nemen uiterlijk op het einde van de eerste helft van de duurtijd, met een maximum van zes maanden.

De eerste helft van de huidige arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met een maximum van zes maanden loopt tot ..../..../.........[[15]](#footnote-15).

Indien de partijen overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur hebben gesloten, kan de mogelijkheid tot beëindiging die werd opgenomen onder dit artikel enkel worden toegepast op de eerste arbeidsovereenkomst die de partijen hebben gesloten.

Artikel 9.5 Verbreking bij ongeschiktheid van de werknemer

Indien de arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden, dan kan de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens zieke of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, voor zover de eerste helft van de huidige arbeidsovereenkomst is verstreken.

Indien de arbeidsovereenkomst gesloten is voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden en de arbeidsongeschiktheid van de werknemer wegens zieke of ongeval zes maanden overschrijdt terwijl het vastgestelde einde van arbeidsovereenkomst nog niet verstreken is, dan kan de werkgever ten alle tijden de arbeidsovereenkomst beëindigen mits betaling van een vergoeding, zijnde het loon voor de resterende termijn met een maximum van drie maanden en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

1. Betalingswijze

De werknemer geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van zijn loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten op een rekening.

IBAN : BE00-0000-0000-0000

BIC : XXXXXX

De werknemer geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van zijn loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten per circulaire cheque.

De werknemer geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van zijn loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten per postassignatie.

De eventuele kosten mogen niet afgetrokken worden van de bedragen die het voorwerp van betaling uitmaken.

1. Vertrouwelijkheid

De werknemer verbindt zich om overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming 2016/679 de vertrouwelijkheid in acht te nemen wanneer hij door de werkgever gemachtigd wordt persoonsgegevens te verwerken.

1. Verklaring van de werknemer

De werknemer verklaart een exemplaar van de onderhavige overeenkomst evenals een kopie van het arbeidsreglement te hebben ontvangen. Hij verklaart er de voorwaarden en bepalingen van te aanvaarden.

Daarenboven wordt het volgende overeengekomen:

Opgemaakt in tweevoud,
Opgesteld te .........., op ...../...../..........

**Handtekening van de werknemer, (voorafgegaan door de eigenhandig geschreven vermelding “Gelezen en goedgekeurd”)Handtekening van de werkgever, (voorafgegaan door de eigenhandig geschreven vermelding “Gelezen en goedgekeurd”)**

**COMMENTAAR: Arbeidsovereenkomst van (on)bepaalde duur na een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)[[16]](#footnote-16)**

**IBO: algemeen**

Een individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO) is een beroepsopleiding op de werkvloer van een uitkeringsgerechtigde werkloze of werkzoekende (hierna stagiair genoemd).

De uitvoering van dergelijke opleiding wordt geregeld door een overeenkomst gesloten met de stagiair, de werkgever en de dienst bevoegd voor beroepsopleiding (VDAB). De opleiding moet minstens halftijds zijn.

De duurtijd van deze overeenkomst wordt bepaald door de VDAB en bedraagt ten minste 4 weken en ten hoogste 26 weken.

**Werkzekerheid na IBO**

De werkgever is verplicht om na afloop van de IBO de stagiair onmiddellijk in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en voor een duur die minstens gelijk is aan de duur van de opleiding.

Het is eveneens mogelijk om de stagiair aan te werven met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op voorwaarde dat de werkgever aan de VDAB kan aantonen dat het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in overeenstemming is met het gangbare aanwervingsbeleid binnen de onderneming. Ook hier moet de duur minstens gelijk zijn aan de gevolgde opleiding.

De werkgever verbindt er zich toe de stagiair die de opleiding heeft gevolgd, tewerk te stellen onder de voor het aangeleerde beroep in de onderneming, vzw of administratieve overheid geldende voorwaarden en minstens tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden die golden tijdens de opleiding.

De werkgever die deze tewerkstellingsverplichting niet respecteert en overgaat tot ontslag van de stagiair tijdens de periode van gewaarborgde tewerkstelling, riskeert zware sancties.

Zo kan de stagiair een schadevergoeding eisen voor de arbeidsrechtbank.

Bovendien kan de VDAB beslissen dat de werkgever die zijn wettelijke of contractuele verplichtingen terzake niet nakomt, of die een stagiair tijdens de periode van gewaarborgde tewerkstelling ontslaat zonder dringende reden, gedurende een bepaalde termijn geen individuele beroepsopleiding toe te kennen vanaf het ogenblik waarop de VDAB kennis krijgt van de overtreding.

Ontslag om dringende reden is wel mogelijk tijdens de periode van gewaarborgde tewerkstelling.

**COMMENTAAR: Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd belangrijke informatie**

**1. Verbod (principe) en uitzonderingen**

Artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet dat wanneer partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben afgesloten ***zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer***, zij verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde duur te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs kan leveren dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens **de aard van het werk** of **wegens andere wettige redenen**.

Uit deze bepaling vloeit dus voort dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten toegestaan zijn in twee gevallen:

* wanneer er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer.
* wanneer de opeenvolging van de contracten gerechtvaardigd is wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

De wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (**K.B. 31 maart 1994**) wijzigde de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op het vlak van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd.

Er werd namelijk een artikel 10 bis in de wet van 1978 ingevoerd dat voorzag in twee bijkomende mogelijkheden om opeenvolgende overeenkomsten te sluiten voor de periode gaande van 1 april 1994 tot 31 december 1997.

Uit een jaarlijkse evaluatie uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale economische raad bleek dat de weerslag van deze maatregel op de tewerkstelling positief was en daardoor worden **deze afwijkingen voortaan toegelaten voor een onbepaalde duur**. Voormeld artikel 10bis werd in deze zin gewijzigd door artikel 12 van de programmawet van 13 februari 1998 gepubliceerd in het BS van 19 februari 1998. Artikel 118 van deze wet bepaalt dat artikel 12 betreffende de opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur in werking treedt **vanaf 1 januari 1998**.

**2. Toegestane opeenvolgingen: maximale duur**

Artikel 10 bis van de wet van 3 juli 1978 staat de werkgever toe, binnen bepaalde grenzen hierna beschreven, om opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur af te sluiten met éénzelfde werknemer zonder dat deze overeenkomsten beschouwd dienen te worden als een overeenkomst van onbepaalde duur.

 **1° hypothese –** totale duur van maximaal 2 jaar

De werkgever en de werknemer mogen maximaal 4 opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur afsluiten, voor een duur van minstens 3 maanden elk, zonder dat de totale duur van deze contracten evenwel 2 jaar mag overschrijden. ***Voorbeeld***: de partijen kunnen een eerste overeenkomst van 12 maanden afsluiten, een tweede van 5 maanden, een derde van 4 maanden en tenslotte een vierde van 3 maanden.

 **2° hypothese –** totale maximale duur van 3 jaar

**Mits voorafgaandelijke toelating** (zie verder) kunnen de werkgever en werknemer opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur afsluiten voor een duur van minimum 6 maanden ieder zonder dat de totale duur van deze contracten evenwel 3 jaar mag overschrijden. ***Voorbeeld***: de partijen kunnen een overeenkomst van 6 maanden afsluiten, een tweede van 12 maanden, een derde van 18 maanden.

De werkgever die opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur wenst af te sluiten voor een minimumduur van 6 maand elk en dit gedurende maximum 3 jaar moet een **voorafgaande toelating vragen aan de door de Koning aangestelde ambtenaar** (K.B. 17 juni 1994). De ambtenaren die bevoegd zijn om de voorafgaandelijke toestemming te verlenen om opeenvolgende contracten voor bepaalde duur te sluiten, zijn de inspecteurs-districtshoofden van de Inspectie van de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van de plaats waar de onderneming gevestigd is. Het is de werkgever die de toestemming moet aanvragen.

Deze aanvraag moet aangetekend gebeuren of per telefax-bericht en moet **de redenen vermelden** die het afsluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd rechtvaardigen en dit voor elke betrokken werknemer. Een collectieve aanvraag is dus uitgesloten.

Het K.B. vermeldt geen termijn binnen dewelke de ambtenaar moet antwoorden. Het voorziet evenwel in artikel 5 dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg belast is met de uitvoering van dit besluit. Men mag er van uitgaan dat deze termijn in de praktijk neerkomt op 15 dagen.

Volgens de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bepaalt de tekst van art. 10bis duidelijk dat het gaat om ***een voorafgaandelijke toestemming***. De werkgever moet dus volgens de FOD de toestemming van de Sociale Inspectie vragen voor de eerste overeenkomst van bepaalde duur.

*Quid indien de werkgever een eerste overeenkomst voor 6 maanden afsluit zonder de voorafgaandelijke toestemming te hebben aangevraagd en vervolgens overweegt de overeenkomst voor eenzelfde duur te hernieuwen? Zal men hem deze verlenging kunnen weigeren om procedureredenen?*

Uiteindelijk zijn het de Hoven en de Rechtbanken die het geschil moeten beslechten bij een eventuele weigering van toestemming.

Wij achten het derhalve voorzichtiger dat de werkgevers die op basis van de tweede hypothese opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur wensen af te sluiten (overeenkomsten van bepaalde duur voor minstens 6 maanden voor een maximale duur van 3 jaar, met voorafgaandelijke toestemming) de Sociale Inspectie raadplegen voor het afsluiten van de eerste overeenkomst voor bepaalde duur en de reden te vermelden.

*Quid indien de werkgever een werknemer aanwerft in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur zonder het antwoord van de Sociale Inspectie te hebben ontvangen?*

* Bij een positief antwoord stelt er zich geen probleem.
* Bij een negatief antwoord en als er een conflict ontstaat tussen werknemer en werkgever bij een dergelijk contract, behoort het de rechter toe te beslissen of de opeenvolging van contracten van bepaalde duur gerechtvaardigd is door de aard van het werk of om andere wettige redenen.

Dit is eveneens zo wanneer geen toestemming werd aangevraagd.

**Ter herinnering** de hier besproken bepalingen inzake opeenvolging van overeenkomsten voor bepaalde duur zijn niet van toepassing op stageovereenkomsten en leercontracten.

**3. Wisselende opeenvolging met vervangingsovereenkomsten: beperking**

Artikel 11 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft een nieuwe beperking ingevoerd in de hypothese dat de werkgever opeenvolgend een (of meerdere) arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluit en een (of meerdere) vervangingsovereenkomst(en).

In die situatie, bedraagt de maximale duur van die opeenvolgende overeenkomsten 2 jaar.

*- Bestaan er uitzonderingen op die maximale duur?*

Ja, de wet voorziet twee uitzonderingen:

* wanneer de onderbreking tussen verschillende overeenkomsten toe te rekenen is aan de werknemer.
* in het geval van een unieke vervangingsovereenkomst die verschillende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, op voorwaarde dat (cumulatief):
* de opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur gerechtvaardigd zijn door de aard van het werk of door een legitieme doelstelling;
* de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en van de vervangingsovereenkomsten 3 jaar niet overschrijdt.
1. Een arbeidsregeling is vast wanneer de totale wekelijkse arbeidsduur constant blijft tijdens een week of een langere periode bepaald in de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsregeling is flexibel wanneer het aantal te presteren uren van week tot week schommelt met naleving van een gemiddelde dat over een referteperiode is vastgesteld. [↑](#footnote-ref-1)
2. Als het werkrooster cyclisch is, vermeld dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. [↑](#footnote-ref-2)
3. Een arbeidsregeling is vast wanneer de totale wekelijkse arbeidsduur constant blijft tijdens een week of een langere periode bepaald in de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsregeling is flexibel wanneer het aantal te presteren uren van week tot week schommelt met naleving van een gemiddelde dat over een referteperiode is vastgesteld. [↑](#footnote-ref-3)
4. Als het werkrooster cyclisch is, vermeld dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. [↑](#footnote-ref-4)
5. Vul een referteperiode in van minstens drie en maximaal twaalf maanden. [↑](#footnote-ref-5)
6. Concreet betreft dit de situatie waarbij de werknemer, naast zijn deeltijds loon, ook nog ziekte-uitkeringen ontvangt van zijn ziekenfonds. Het is van belang dat u op de hoogte bent van deze situatie aangezien, wanneer de werknemer opnieuw volledig arbeidsongeschikt zou worden wegens ziekte, u in dergelijk geval geen gewaarborgd loon verschuldigd bent. [↑](#footnote-ref-6)
7. Het is verplicht om de afwijkingen van het voorziene deeltijdse uurrooster telkens bij te houden in een controledocument behalve wanneer er een systeem voor tijdregistratie bestaat. [↑](#footnote-ref-7)
8. Het is verplicht om de afwijkingen van het voorziene deeltijdse uurrooster telkens bij te houden in een controledocument behalve wanneer er een systeem voor tijdregistratie bestaat. [↑](#footnote-ref-8)
9. Een deeltijdse werknemer kan enkel tewerkgesteld worden met een glijdend uurrooster in een vaste arbeidsregeling. [↑](#footnote-ref-9)
10. Vul enkel de stam- en glijtijden in voor de dagen waarop de deeltijdse werknemer moet werken. [↑](#footnote-ref-10)
11. Vermeld de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur door de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer te delen door het aantal dagen dat hij arbeid moet presteren. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vermeld de totale arbeidsduur van de cyclus. [↑](#footnote-ref-12)
13. Vermeld de totale arbeidsduur van de cyclus. [↑](#footnote-ref-13)
14. Toe te voegen in geval van toepassing van het startersloon: “Overeenkomstig de wetgeving inzake de starterslonen zal de werkgever het overeengekomen brutoloon verminderen en zal hij de compenserende toeslag betalen voor elke loonperiode waarin hij het overeengekomen brutoloon vermindert.” [↑](#footnote-ref-14)
15. Vermeld de datum waarop de eerste helft van de arbeidsovereenkomst een einde neemt zonder dat deze datum later mag zijn dan 6 maanden na datum van ingang van de arbeidsovereenkomst. De eerste helft van een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden die aanvangt vanaf 1 januari neemt een einde op 31 maart. De eerste helft van een arbeidsovereenkomst voor 12 maanden die aanvangt vanaf 1 januari neemt een einde op 30 juni. De eerste helft van een arbeidsovereenkomst voor 15 maanden die aanvangt vanaf 1 januari neemt ook een einde op 30 juni omdat de eerste helft beperkt wordt tot zes maanden. [↑](#footnote-ref-15)
16. Deze commentaar maakt geen deel uit van de overeenkomst. Hij is enkel bestemd om u uitleg te verschaffen. [↑](#footnote-ref-16)