****

**Vervangingsovereenkomst voor een onbepaalde duur**

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. Voorwerp van de vervanging

De werknemer wordt aangeworven ter vervanging van Mijnheer/Mevrouw .............................. omwille van de volgende reden:

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

1. Beging van de overeenkomst

De werknemer wordt aangeworven in de hoedanigheid van arbeider/bediende voor een onbepaalde duur vanaf ..../..../..........

1. Functies

De werknemer zal de volgende taken uitvoeren:

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

1. Werkplaats

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. Bezoldiging

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
	1. Bij eindtermijn

*[[15]](#footnote-15)Optie 1:*

Indien onderhavige vervangingsovereenkomst werd afgesloten voor een onbepaalde duur, neemt deze een einde op de dag waarop de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van Mijnheer/Mevrouw .............................. dan wel de progressieve werkhervatting met goedkeuring van zijn ziekenfonds eindigt. Deze regel vindt tevens toepassing indien de arbeidsovereenkomst van Mijnheer/Mevrouw .............................. een einde neemt, om welke reden ook behalve in geval van ontslag van laatstgenoemde door de werkgever.

*[[16]](#footnote-16)Optie 2:*

Indien onderhavige vervangingsovereenkomst werd afgesloten voor een onbepaalde duur, neemt deze een einde na afloop van een opzeggingstermijn van ..........[[17]](#footnote-17), die zal betekend worden op de dag waarop de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van Mijnheer/Mevrouw .............................. dan wel de progressieve werkhervatting met goedkeuring van zijn ziekenfonds eindigt en die een aanvang zal nemen de dag volgend op de dag waarop de betekening van de opzeg uitwerking heeft. Deze regel vindt tevens toepassing indien de arbeidsovereenkomst van Mijnheer/Mevrouw .............................. een einde neemt, om welke reden ook behalve in geval van ontslag van laatstgenoemde door de werkgever.

* 1. Vóór de eindtermijn

Indien een einde wordt gesteld aan onderhavige arbeidsovereenkomst vooraleer de schorsing van de arbeidsovereenkomst van de vervangen werknemer dan wel de progressieve werkhervatting met goedkeuring van zijn ziekenfonds een einde heeft genomen of vooraleer de arbeidsovereenkomst van de vervangen werknemer een einde heeft genomen, dan moeten – in afwijking van bovenstaande – de wettelijke bepalingen terzake worden nageleefd om de te eerbiedigen opzeggingstermijnen vast te stellen. Dit geldt ook wanneer er een einde zou worden gemaakt aan onderhavige arbeidsovereenkomst na het ontslag van de vervangen werknemer door de werkgever.

* 1. Verbreking

Onderhavige arbeidsovereenkomst kan eveneens beëindigd worden zonder naleving van de opzeggingstermijn, mits betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn of door een onmiddellijke verbreking, zonder opzegging of vergoeding, om een dringende reden onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

1. Betalingsmodaliteiten

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 waarvan een origineel voor iedere ondertekende partij,
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: Opeenvolgende vervangingsovereenkomsten van bepaalde duur – belangrijke informatie

Krachtens artikel 11 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten **bepaalde voorwaarden** worden nageleefd om een werknemer op basis van een vervangingsovereenkomst tewerk te stellen.

 1/ Zo moet de **tewerkstelling** het voorwerp uitmaken van een **schriftelijk** document waarin de volgende punten worden **vermeld:**

 - de identiteit van de vervangen werknemer

 - de reden waarom de werknemer wordt vervangen

 - de arbeidsvoorwaarden

 2/ De duur van **meerdere opeenvolgende vervangingsovereenkomsten** *zonder onderbreking aan de werknemer* toe te schrijven mag niet langer zijn dan 2 jaar.

Indien er geen geschrift is of de overeenkomst de maximale duur van 2 jaar overschrijdt, worden de partijen geacht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te hebben gesloten en zijn de desbetreffende regels als sanctie van toepassing. Ontbreekt echter een van de vermeldingen, dan wordt de sanctie niet stelselmatig toegepast en wordt het gevolg van dit verzuim door de rechter beoordeeld. Afhankelijk van de omstandigheden blijft de toepassing van de regels inzake overeenkomsten voor onbepaalde duur mogelijk.

Er bestaan enkele uitzonderingen op de maximale duur van 2 jaar voor opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, namelijk wanneer de vervanging van een werknemer die zijn arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk heeft gestaakt wegens

- loopbaanonderbreking

- tijdskrediet

- mantelzorgverlof

In geval van arbeidsduurvermindering, mag de wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de vervangen werknemer niet voor onbepaalde duur zijn gesloten. Zo is aanvaard dat een vermindering van de arbeidsduur tot de pensioengerechtigde leeftijd geen vermindering voor onbepaalde duur is en dat de gesloten vervangingsovereenkomst bij wijze van uitzondering niet wordt beperkt tot een periode van 2 jaar.

**Voor overeenkomsten gesloten vanaf 8 mei 2023** is de werkgever ook beperkt tot een duur van 2 jaar (uitzonderlijk 3 jaar) wanneer hij afwisselend arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd en vervangingsovereenkomst(en) sluit. Miskent de werkgever deze beperking tot twee jaar, dan gelden de regels voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur. Dit impliceert de betaling van een vergoeding bij onregelmatige beëindiging van de overeenkomst.

Er zijn echter enkele **uitzonderingen** op dit beginsel:

* wanneer de onderbreking tussen twee overeenkomsten te wijten is aan de werknemer;
* wanneer één enkele vervangingsovereenkomst wordt gesloten onder de volgende cumulatieve voorwaarden
* deze vervangingsovereenkomst wordt voorafgegaan door verschillende opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur
* deze eerdere opeenvolgende overeenkomsten worden gerechtvaardigd door de aard van het werk of door een rechtmatige reden;
* de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag niet langer zijn dan 3 jaar
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. [↑](#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. Schrap wat niet past. [↑](#footnote-ref-15)
16. Schrap wat niet past. [↑](#footnote-ref-16)
17. Indien een opzeggingstermijn overeengekomen wordt, kan de duur ervan vrij bepaald worden tussen de partijen en uitgedrukt worden in dagen of in maanden. [↑](#footnote-ref-17)