****

**Deeltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die afwijkt van het principe van de minimale wekelijkse arbeidsduur (arbeider/bediende)**

**Opgelet!**

Deze arbeidsovereenkomst dient niet gebruikt te worden bij elke vorm van deeltijdse tewerkstelling, maar enkel indien men wenst af te wijken van de regel dat de minimale wekelijkse arbeidsduur ten minste een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer dient te bedragen. Deze arbeidsovereenkomst bevat daarom afwijkende bepalingen in artikel 5.

Tussen:

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

En:

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

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

De werknemer wordt aangeworven vanaf ..../..../..........

*(Optie)*

Deze deeltijdse aanwerving gebeurt in het kader van een progressieve werkhervatting met goedkeuring van het ziekenfonds van de werknemer[[1]](#footnote-1).

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

De werknemer zal de volgende taken uitvoeren:

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

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.



De werknemer wordt deeltijds aangeworven[[2]](#footnote-2). De arbeidsduur bedraagt .......... uren per week.

Het werkrooster is vast: de te presteren uren zijn als volgt vastgesteld[[3]](#footnote-3):

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |  |

Bijkomende prestaties zijn uitgesloten behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in deze arbeidsovereenkomst vermelde prestaties.

De prestaties die verricht worden boven de grenzen vastgesteld in deze arbeidsovereenkomst worden betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 % hoger is dan de gewone brutobezoldiging. Dit bedrag moet worden berekend op de wijze voorzien bij artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Het brutoloon van de werknemer is vastgesteld op .......... per uur/dag/week/maand[[4]](#footnote-4).

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.

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.

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.

De te eerbiedigen opzeggingstermijnen zijn vastgesteld door de wettelijke bepalingen terzake.

De arbeidsovereenkomst kan eveneens beëindigd worden:

* zonder opzegging mits betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn;
* door onmiddellijke verbreking, zonder opzegging of vergoeding, om een dringende reden, onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

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.

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.

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 drievoud waarvan een origineel voor iedere ondertekenende partij en een kopie door de werkgever over te maken aan de dienst van de Inspectie van de Sociale Wetten,  
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 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd belangrijke informatie[[5]](#footnote-5)**

**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.

1. 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-1)
2. Telkens wanneer er wordt afgeweken van het normaal voorziene deeltijdse uurrooster, moeten die afwijkingen worden bijgehouden in een controledocument. Dit document moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dagprestaties van minimaal 4 uur voorzien. [↑](#footnote-ref-3)
4. 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-4)
5. Deze commentaar maakt geen deel uit van de overeenkomst. Hij is enkel bestemd om u uitleg te verschaffen. [↑](#footnote-ref-5)