****

**Arbeidsovereenkomst - dienstencheques**

Tussen:

Mijnheer/Mevrouw ....................................................................................................
optredend als gevolmachtigde van de werkgever : ................................................................
straat: .......................................................................................... nr. ........ ..........
post nr.: ............. plaats: .............................................................................
erkenningsnr. van de werkgever toegekend door de Adviescommissie erkenningen – dienstencheques: ....................
hierna “de werkgever” genoemd,

En:

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

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

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

1.

De werknemer wordt aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd[[1]](#footnote-1).

De werknemer wordt aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd die eindigt op ..../..../..........

De werknemer wordt aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk, waarvan de beschrijving hierna volgt:

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

De werknemer wordt aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst ter vervanging van Mijnheer/Mevrouw .............................. voor de volgende reden:

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

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 voltijds aangeworven. Het werkrooster[[2]](#footnote-2) is voorzien in het arbeidsreglement.

De werknemer wordt deeltijds aangeworven met een vaste arbeidsregeling[[3]](#footnote-3) van ….. uren per week[[4]](#footnote-4).

De werknemer wordt deeltijds aangeworven met een flexibele arbeidsregeling[[5]](#footnote-5) van ….. uren per week[[6]](#footnote-6) gemiddeld op een referteperiode van …..[[7]](#footnote-7).

Hij wordt aangeworven in het kader van een progressieve werkhervatting met goedkeuring van zijn ziekenfonds[[8]](#footnote-8).

Het werkrooster is variabel[[9]](#footnote-9): zie bepalingen in het arbeidsreglement.

Het werkrooster is vast[[10]](#footnote-10) : 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[[11]](#footnote-11): zie bepalingen in het arbeidsreglement. De werknemer moet zijn arbeidsuren presteren met inachtneming van de hieronder beschreven stam- en glijtijden[[12]](#footnote-12). De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van de werknemer bedraagt ….. u …..[[13]](#footnote-13).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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[[14]](#footnote-14), 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[[15]](#footnote-15), 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 |  |

In geval van tewerkstelling van onbepaalde duur met een variabele uurregeling, stelt de werkgever minstens .......... werkdagen op voorhand, de werknemers op volgende wijze in kennis van de dagelijkse uurregelingen:

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

De werknemer ontvangt een brutoloon dat vastgesteld is op .......... per uur/dag/week/maand[[16]](#footnote-16).

Alle andere vergoedingen, buiten het hierboven vermeld brutoloon of het bedieningsgeld 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 werknemer verbindt zich ertoe om voor elk gepresteerd uur in het kader van de dienstencheques een dienstencheque in ontvangst te nemen van de gebruiker en deze te overhandigen aan de werkgever.

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.
1.

De arbeidsovereenkomst zal, naargelang het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk gaat, automatisch eindigen bij het verstrijken van de bij onderhavige arbeidsovereenkomst vastgestelde termijn resp. door de voltooiing van het duidelijk omschreven werk waarvoor de werknemer werd aangeworven.

De partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt vóór het verstrijken van de termijn resp. vóór de voltooiing van het duidelijk omschreven werk 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 of de voltooiing van het duidelijk omschreven werk, 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.

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

Onverminderd wat bepaald wordt in artikel 11 van huidige arbeidsovereenkomst, kan elke partij de arbeidsovereenkomst beëindigen vóór het verstrijken van de termijn resp. vóór de voltooiing van het duidelijk omschreven werk en zonder dringende reden tijdens de eerste helft van de overeenkomen duurtijd, 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.

De eerste helft van de huidige arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werkt loopt tot ..../..../.........[[17]](#footnote-17).

Indien de partijen overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur resp. voor een duidelijk omschreven werk 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.

Indien de arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, 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 in artikel 2 van onderhavige arbeidsovereenkomst werd overeengekomen dat het een vervangingsovereenkomst voor onbepaalde duur betreft, dan neemt deze overeenkomst 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.

Indien in artikel 2 van onderhavige arbeidsovereenkomst werd overeengekomen dat het een vervangingsovereenkomst voor onbepaalde duur betreft, dan neemt deze overeenkomst een einde na afloop van een opzeggingstermijn van ..........[[18]](#footnote-18), 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.

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.

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.

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.

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.

De partijen die ressorteren onder het paritair subcomité 322.01 verklaren dat de arbeider schriftelijk in kennis werd gesteld van alle inlichtingen opgenoemd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 augustus 2017 over het onthaal van de werknemers en gesloten in het paritair comité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren. (c.f. bijlage 2).

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”)**

****

**Onthaal van de nieuwe werknemers: informatie bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het onthaal in de onderneming van 25 augustus 2017 gesloten in het paritair subcomité 322.01[[19]](#footnote-19)**

In toepassing van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 augustus 2017 betreffende het onthaal in de onderneming, gesloten in het paritair subcomité 322.01, verstrekt de werkgever bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst schriftelijk eveneens de volgende inlichtingen aan de werknemer[[20]](#footnote-20):

* De regels die van toepassing zijn inzake arbeid, bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de vergoedingen en de inhoudingen, de arbeidsduur, het uurrooster en de wettelijke en C.A.O-normen die deze materies regelen.

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

* De benaming van het paritair comité, het bestaan van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid op het werk en de syndicale afvaardiging, en de namen en contactgegevens van de vertegenwoordigers in deze organen.

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

* De maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en gezondheid, evenals de maatregelen welke werden genomen tot het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

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

* De werkorganisatie in de onderneming: informatie over de algemene structuur van de onderneming.

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

* Het stelsel van de dienstencheques. Deze informatie behelst de algemene informatie/regelgeving betreffende het stelsel, o.a. de toegelaten taken. Daarnaast dient ook voldoende aandacht te worden besteed aan de werking met en de verwerking van de dienstencheques in de onderneming: de ontvangst van de dienstencheques bij de klanten en het afleveren van de dienstencheques aan de werkgever.

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

Overeenkomstig artikel 5 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, krijgen de werknemers eveneens een kopie van het arbeidsreglement van de onderneming bij hun indiensttreding. De gegevens die in dat reglement staan maken dus geen deel uit van de informatieverstrekking waarvan sprake hierboven[[21]](#footnote-21).

1. Vanaf de 1ste gewerkte dag van de 4de maand van tewerkstelling moet de werknemer aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. [↑](#footnote-ref-1)
2. De minimumduur van elke prestatie is drie uur. Tijdens de eerste drie maanden vanaf de eerste Dimona-aangifte moet geen wekelijkse minimumduur worden nageleefd. Na die periode bestaan er wel bijzondere regels qua wekelijkse minimumduur. [↑](#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. 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-5)
6. Als het werkrooster cyclisch is, vermeld dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. [↑](#footnote-ref-6)
7. Vul een referteperiode in van minstens drie en maximaal twaalf maanden. [↑](#footnote-ref-7)
8. 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-8)
9. 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-9)
10. 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-10)
11. Een deeltijdse werknemer kan enkel tewerkgesteld worden met een glijdend uurrooster in een vaste arbeidsregeling. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vul enkel de stam- en glijtijden in voor de dagen waarop de deeltijdse werknemer moet werken. [↑](#footnote-ref-12)
13. 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-13)
14. Vermeld de totale arbeidsduur van de cyclus. [↑](#footnote-ref-14)
15. Vermeld de totale arbeidsduur van de cyclus. [↑](#footnote-ref-15)
16. 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-16)
17. Vermeld de datum waarop de eerste helft van de arbeidsovereenkomst een einde neemt. Ter herinnering, de werknemer moet tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vanaf de eerste gewerkte dag van de 4de maand van de tewerkstelling, te rekeken van de eerste dimona. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van meer dan drie maanden is dus niet toegelaten. [↑](#footnote-ref-17)
18. 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-18)
19. Alleen voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair subcomité 322.01. [↑](#footnote-ref-19)
20. Eventueel een dossier met die inlichtingen toevoegen. [↑](#footnote-ref-20)
21. Het is aangewezen onder de bewuste punten naar het arbeidsreglement te verwijzen. [↑](#footnote-ref-21)