****

**Deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 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 ..../..../......... tot en met ..../..../..........

*(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.



Indien de arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur, zal zij automatisch eindigen bij het verstrijken van de bij onderhavige arbeidsovereenkomst vastgestelde termijn.

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.

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

Onverminderd wat bepaald wordt 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 ..../..../.........[[5]](#footnote-5).

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.

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.

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[[6]](#footnote-6)**

**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. Vermeld de datum waarop de eerste helft van de arbeidsovereenkomst een einde neemt zonder dat deze datum later mag zijn dan zes maanden na datum van ingang van de arbeidsovereenkomst. De eerste helft van een arbeidsovereenkomst voor zes 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-5)
6. Deze commentaar maakt geen deel uit van de overeenkomst. Hij is enkel bestemd om u uitleg te verschaffen. [↑](#footnote-ref-6)