



ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE DUUR (ARBEIDER / BEDIENDE)

Tussen

Mevrouw/Meneer
optredend als gevolmachtigde van de werkgever
straat nr.
post nr. plaats

en

Mevrouw/Meneer
straat nr.
post nr. plaats

Hierna de werknemer genoemd, wordt overeengekomen wat volgt:

Artikel

1

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

Artikel

2

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

Artikel

3

De werknemer zal de volgende taken uitvoeren

:

.....
.....

Artikel

4

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.

Artikel

5

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

De werknemer wordt deeltijds aangeworven¹ in een vaste/flexibele arbeidsregeling.

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld uren per week.

Het werkrooster is :

variabel : zie bepalingen in het arbeidsreglement.

vast : de te presteren uren zijn als volgt vastgesteld :

maandag	van		tot		en van		tot	
dinsdag	van		tot		en van		tot	
woensdag	van		tot		en van		tot	
donderdag	van		tot		en van		tot	
vrijdag	van		tot		en van		tot	
zaterdag	van		tot		en van		tot	
zondag	van		tot		en van		tot	

¹.....

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.

Artikel

6

Het brutoloon van de werknemer is vastgesteld op per uur/dag/week/maand.

Alle andere vergoedingen, buiten het hierboven vermeld brutoloon of de vergoedingen opgelegd door de wet, een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst, zijn louter vrijgevheden. 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.

Artikel

7

De uitvoering van de overeenkomst kan slechts geschorst worden wegens de oorzaken en volgens de modaliteiten bepaald door de wet, door de collectieve arbeidsovereenkomsten en door het arbeidsreglement.

Artikel

8

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.

Artikel

9

De arbeidsovereenkomst zal 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.

Artikel

10

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/:.....².

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.

²

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.

Artikel 11

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.

Artikel 12

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

- van hand tot hand
- per circulaire cheque
- per postassignatie
- voor betaling op een rekening : vul hiernaast het rekeningnummer in

IBAN:

BIC:

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

Artikel 13

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.

Artikel 14

Daarenboven wordt het volgende overeengekomen :

.....
.....

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

**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)

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