

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (arbeider / bediende)

Tussen :

Mevrouw/Mijnheer

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 :

Artikel 1

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

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 arbeidsovereenkomst kan enkel worden geschorst wegens de redenen en volgens de modaliteiten die door de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement zijn bepaald.

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 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.

Artikel 10

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 :

- 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 11

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 12

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 .