# Voltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden voor bepaalde duur

Tussen ……………………………………

……………………………………

……………………………………

vertegenwoordigd door ……………………………………

in de hoedanigheid van ……………………………………

hieronder aangeduid als “werkgever”

en ……………………………………

 ……………………………………

 ……………………………………

hieronder aangeduid als “werknemer” wordt overeengekomen wat volgt:

**Art. 1** De werkgever neemt de werknemer in dienst vanaf …/…/… in de hoedanigheid van bediende onder het paritair comité nr. ……….

De werknemer zal hoofdzakelijk de volgende functie uitoefenen: ………. De taken van deze functie zullen voornamelijk bestaan uit ……….[[1]](#footnote-1)

Evenwel kan de werknemer, wanneer de noodzaak zich voordoet, gevraagd worden andere taken uit te voeren die verenigbaar zijn met zijn beroepsbekwaamheden voor zover deze wijziging hem geen materieel of moreel nadeel berokkent.

**Art. 2** De overeenkomst is gesloten voor bepaalde duur. De arbeidsovereenkomst eindigt op …/…/…

**Art. 3** De werknemer verricht zijn werk te ………. (adres arbeidsplaats).[[2]](#footnote-2)

**Art. 4** Het aanvangsloon wordt vastgesteld op € ………. bruto per maand en dit voor een tewerkstelling van ………. uren per week.

Het loon omvat naast het gedeelte in geld bovendien nog volgende voordelen in natura, die bij aanvang als volgt worden geraamd: ……….[[3]](#footnote-3)

Bovendien heeft de werknemer recht op de volgende voordelen: ……….[[4]](#footnote-4)

De werknemer verklaart uitdrukkelijk in te stemmen met de betaling van het loon op zijn rekeningnummer ………. Het loon wordt betaald op de tijdstippen zoals bepaald in het arbeidsreglement en de Loonbeschermingswet van 12 april 1965, en desgevallend de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het bevoegd paritair comité.

**Art. 5** De werknemer erkent dat de eventuele toekenning van bijkomende voordelen zoals een dertiende maand, een productiepremie, e.a., zelfs wanneer ze hem regelmatig toegekend en samen met het loon uitbetaald worden, hem geen recht geven om deze premies in de toekomst te ontvangen, voor zover ze hem niet gewaarborgd worden door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van het bevoegd paritair comité.

**Art. 6** De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor voltijdse arbeid.

De werknemer zal tewerkgesteld worden[[5]](#footnote-5):

* Volgens een **vast uurrooster** voor ………. u per week.

De werknemer zal prestaties verrichten conform het uurrooster ………. dat voorzien is in het arbeidsreglement. De algemene bepalingen aangaande de uurroosters en de arbeidstijd werden opgenomen in het arbeidsreglement.

* Volgens een **vast uurrooster** voor ………. u per week over een **cyclus** van ………. weken. De cyclus bestaat uit een opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde.

De werknemer zal tewerkgesteld worden in de cyclus ………. dat voorzien is in het arbeidsreglement. De cyclus neemt een aanvang op ………. (de dag van de week aanduiden bv. maandag). De algemene bepalingen aangaande de uurroosters en de arbeidstijd werden opgenomen in het arbeidsreglement.

* Volgens een **variabel uurrooster**.

De werknemer werkt ………. u per week (vaste arbeidsregeling)/ ………. u per week over een cyclus van ………. weken (vaste arbeidsregeling)/gemiddeld ………. u per week over een periode ………. weken (variabele arbeidsregeling[[6]](#footnote-6)).[[7]](#footnote-7)

Het tijdvak waarbinnen en de weekdagen waarop de werknemer prestaties kan verrichten én de te respecteren kennisgevingsmodaliteiten zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

* *(Optioneel) Dienstwisselingen*[[8]](#footnote-8) De werknemer werkt met dienstwisselingen, waarvan de nadere regels zijn vastgesteld in het arbeidsreglement.

De regelingen die van toepassing zijn voor meeruren en overuren zijn vervat in de Arbeidswet van 16 maart 1971 en zijn uitvoeringsbesluiten, de Loonbeschermingswet van 12 april 1965, het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk en de algemeen verbindend verklaarde sectorale of interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten die op dit vlak werden gesloten.

**Art. 7** In geval van ziekte of ongeval is de werknemer verplicht de werkgever of zijn aangestelde onmiddellijk én vóór aanvang van de werkuren te verwittigen en hem de duur van de ongeschiktheid mee te delen.

Daarenboven zal de werknemer het medisch attest versturen of afgeven binnen de twee arbeidsdagen na aanvang van de ongeschiktheid. Dezelfde verplichtingen rusten op de werknemer in geval van verlenging van de ongeschiktheid.

**Art. 8** Voor de ontslagmodaliteiten wordt verwezen naar de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Wanneer de opzegging gebeurt bij aangetekend schrijven, kan de opzeggingstermijn slechts een aanvang nemen de eerstvolgende maandag na de derde werkdag volgend op de dag van aangetekend schrijven.

**Art. 9** De werknemer verbindt er zich toe noch de fabrieks- of zakengeheimen van de werkgever aan derden bekend te maken, noch enige daad van oneerlijke concurrentie te stellen of hieraan deel te nemen, noch de naam en de faam van de werkgever in het gedrang te brengen.

**Art. 10** Deze overeenkomst voorziet in volgende bijzondere bepalingen: ……….

**Art. 11** De arbeidsduur, het loon en de aard van de te verrichten arbeid worden beschouwd als essentiële bestanddelen van deze arbeidsovereenkomst. De partijen komen overeen dat de overige bestanddelen van deze arbeidsovereenkomst niet-essentieel zijn.

De werkgever heeft het recht om bijkomstige voorwaarden eenzijdig te wijzigen.

**Art. 12** De rechten aangaande de realisaties, creaties of ontwerpen, die werden bewerkstelligd in het kader van de arbeidsovereenkomst, draagt de werknemer uitdrukkelijk over aan de werkgever. De werkgever kan onafhankelijk beslissen over de exploitatie, de reproductie en de vormen van aanwending.

**Art. 13** De werknemer verklaart een afschrift van het arbeidsreglement ontvangen te hebben en alle clausules en voorwaarden ervan aan te nemen.

**Art. 14** De werknemer verklaart een exemplaar van deze overeenkomst ontvangen te hebben.

**Art. 15** De verwerking van deze persoonsgegevens in het kader van onderhavige overeenkomst is onderworpen aan de Verordening 2016/679 van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en aan de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

Opgemaakt in 2 exemplaren te ………. op …/…/…, waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

Naam en handtekening werkgever, Naam en handtekening werknemer,

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

1. De functie toevoegen die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent, alsook de titel, rang, hoedanigheid of arbeidscategorie van de werknemer. Volstaat dit niet om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, vermeld dan ook de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid. [↑](#footnote-ref-1)
2. Indien het werk niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats verricht wordt, neem dan op: de vermelding dat de werknemer zijn arbeid verricht op verschillende plaatsen of vrij is zijn werkplek te bepalen, eventuele regelingen inzake reizen tussen die verschillende werkplekken (of de verwijzing het arbeidsreglement hiervoor), het adres van de maatschappelijke zetel van de werkgever (of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever). [↑](#footnote-ref-2)
3. Indien niet van toepassing, vul “niet van toepassing” in. [↑](#footnote-ref-3)
4. Verduidelijk 1) de voordelen die eventueel aan de werknemer worden toegekend en, desgevallend, de toekenningsvoorwaarden ervan en 2) de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid (bv. aanvullend pensioenplan, aanvullende kinderbijslag, aanvullende uitkering in geval van (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval…). Indien niet van toepassing, vul “niet van toepassing” in. [↑](#footnote-ref-4)
5. Schrappen wat niet past. [↑](#footnote-ref-5)
6. Maximum één trimester of maximum één jaar voor zover dit voorzien is in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst. [↑](#footnote-ref-6)
7. Schrappen wat niet past. [↑](#footnote-ref-7)
8. Schrappen indien niet van toepassing. [↑](#footnote-ref-8)