**ARBEIDSOVEREENKOMST**

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten maakt een onderscheid tussen het statuut van arbeiders (zgn. ‘werklieden’), bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden. Afhankelijk van het statuut waaronder de werknemer valt, zal de werkgever verschillende regels in acht moeten nemen bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst. Dit ondanks de gedeeltelijke gelijkschakeling van het statuut van arbeiders en bedienden door de invoering van het eenheidsstatuut in 2014.

Niet enkel het statuut van de werknemer maar ook de toepasselijke sectorale cao’s bepalen in grote mate de inhoud van een arbeidsovereenkomst. Zo is de werkgever in bepaalde sectoren bijvoorbeeld verplicht om maaltijdcheques en/of een eindejaarspremie uit te keren aan zijn werknemers, terwijl dat in andere sectoren niet het geval is.

Hieronder vindt u een invulmodel van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor bedienden. Dit model bevat een aantal basisbepalingen, die voor vrijwel elke arbeidsrelatie relevant zijn. Niettemin moet het model nog worden aangepast aan de specifieke behoeften van de werkgever en de afspraken tussen de werkgever en de werknemer.

Zo bestaan er zeer uiteenlopende functies, die in de arbeidsovereenkomst moeten worden beschreven en waarmee rekening moet worden gehouden bij bepaalde clausules. In een arbeidsovereenkomst met een softwareontwikkelaar kan bijvoorbeeld een meer uitgebreide clausule inzake intellectuele eigendom (wie is auteur van de geschreven software?) van fundamenteel belang zijn. Sommige werkgevers hebben ook baat bij het opnemen van een concurrentiebeding, terwijl andere werkgevers de wettelijke bescherming voldoende achten. Ook de loonvoorwaarden, incl. bijkomende voordelen zoals een bedrijfswagen, GSM of laptop, kunnen best in detail worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Indien u een werknemer vanuit het buitenland wenst aan te werven, dient u uiteraard ook rekening te houden met de grensoverschrijdende implicaties (bv. regeling vakantiedagen, salary split, etc.). Ook kan het in die omstandigheden nuttig zijn om een tweetalige versie van de arbeidsovereenkomst op te stellen. Immers, een Nederlandse versie blijft verplicht bij tewerkstelling in Vlaanderen.

Indien u een arbeidsovereenkomst (en/of arbeidsreglement) wenst te laten opstellen, kan u contact opnemen met ons.

**Samenvattend**

**Wat doen jullie precies?**

Opstellen van op maat gemaakte arbeidsovereenkomsten.

**Is dit voor mij interessant?**

Ja, indien u werkgever bent en een nieuwe werknemer op het oog heeft.

**Wie kan ik contacteren?**

[Evelyn Aerts](http://www.euregio.law/member/evelyn-aerts/)info@euregio.law+32 11 29.47.00

**Duurt dat lang?**

Nee, maximaal 1 week nadat wij van u de benodigde informatie hebben ontvangen.

**Hoeveel kost dat?**

500 EUR (excl. btw) voor het opstellen van de eerste arbeidsovereenkomst, incl. persoonlijke bespreking

150 EUR (excl. btw) voor elke verdere arbeidsovereenkomst, gebaseerd op het model van de eerste arbeidsovereenkomst en aangepast aan de afspraken met de nieuwe werknemer.

*\* Naast een arbeidsovereenkomst dient u als werkgever ook te beschikken over een arbeidsreglement (dit is zelfs wettelijk verplicht). Indien gewenst, kunnen wij voor het opstellen van een arbeidsovereenkomst en een arbeidsreglement uiteraard een voordelige pakketprijs bespreken.*

**MODEL**

**ARBEIDSOVEREENKOMST**



**www.euregio.law**

**Arbeidsovereenkomst**

Tussen **[naam onderneming]**,met maatschappelijke zetel te [adres] en met ondernemingsnummer [...], hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevr./dhr. [naam], in zijn/haar hoedanigheid van [functie]

 - hierna de “Werkgever“ genoemd -

en **Mevr./Dhr. [naam werknemer]**, geboren op [datum] te [plaats] en wonende te [adres]

 - hierna de “Bediende“ genoemd -

- hierna samen de “Partijen“ genoemd -

**WORDT DE VOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMST GESLOTEN:**

1. **Duur van de arbeidsovereenkomst**

De Bediende wordt met ingang van [datum] voor onbepaalde tijd in dienst genomen.

1. **Functie en plichten**
	1. De Bediende is in het kader van deze arbeidsovereenkomst aangesteld voor de uitvoering van de functie van [titel functie], waartoe onder meer (doch niet limitatief) de volgende taken behoren:
* [opsomming taken]
	1. De Bediende zal deze prestaties leveren op de locaties van de Werkgever. Partijen komen overeen dat de plaats van tewerkstelling geen essentieel element van de arbeidsovereenkomst uitmaakt, en dat deze kan wijzigen in functie van de noodzakelijkheid van de onderneming van de Werkgever. Deze wijziging kan dan ook geenszins beschouwd worden als een wijziging van een essentieel bestanddeel van deze arbeidsovereenkomst en kan dan ook niet worden ingeroepen als een reden tot contractbreuk ten nadele van de Werkgever.
	2. De functie, taken en verantwoordelijkheden van de Bediende kunnen tijdens de uitvoering van de overeenkomst worden aangepast en aangevuld, naargelang de noodwendigheden van de onderneming van de Werkgever, en in overeenstemming met de opleiding, ervaring, kennis en competenties van de Bediende.
	3. De Bediende verbindt zich ertoe alle taken te verrichten die rechtstreeks of onrechtstreeks, noodzakelijk of nuttig kunnen zijn voor de goede uitvoering van zijn functie.
1. **Loon**
	1. Het loon van de Bediende bedraagt […] EUR bruto per maand op basis van een [voltijdse/deeltijdse] tewerkstelling van […] uur per week.

Op deze bruto maandwedde zullen de wettelijk voorziene bijdragen sociale zekerheid worden toegepast, zowel de werkgeversbijdragen als de werknemersbijdragen, alsook de door de Werkgever in te houden bedrijfsvoorheffing. De Werkgever verbindt zich ertoe deze sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing tijdig over te maken en te betalen aan de desbetreffende Belgische overheidsinstanties.

* 1. Het loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard dat de Bediende toekomt, is betaalbaar per einde maand voor de […]de werkdag van de daaropvolgende maand door overschrijving op het volgend rekeningnummer van de Bediende […].
	2. Alle andere voordelen die in deze overeenkomst niet zijn bepaald of waarnaar in deze overeenkomst niet wordt verwezen, en die tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst toch zouden worden betaald door de Werkgever aan de Bediende, worden door Partijen beschouwd en aanvaard als een vrijgevigheid, die geen verworven rechten voor de toekomst kan doen ontstaan, ook niet door gebruik. Elke beslissing van de Werkgever met betrekking tot zodanige andere voordelen zal uitsluitend geldig zijn voor de periode die door de Werkgever zal worden bepaald, en onder de voorwaarden door de Werkgever vastgesteld.
1. **Arbeidsduur**
	1. De Bediende wordt [voltijds/deeltijds] aangeworven en dit voor […] uren per week.
	2. De werkuren worden als volgt verdeeld:

Maandag van […] uur tot […] uur

Dinsdag van […] uur tot […] uur

Woensdag van […] uur tot […] uur

Donderdag van […] uur tot […] uur

Vrijdag van […] uur tot […] uur

In de loop van een werkdag wordt een rustpauze toegekend van […] uur tot […] uur.

1. **Vakantie**
	1. De verlofdagen die aan de Bediende toekomen, naast de wettelijk erkende feestdagen, worden vastgesteld in het arbeidsreglement en/of volgens de beslissing van de Werkgever, eventueel gekoppeld aan collectief verlof indien dit door de Werkgever nu of in de toekomst wordt toegepast.

In de mate van het organisatorisch mogelijke, en rekening houdend met de functie van de Bediende, zal de Werkgever pogen zo flexibel mogelijk om te gaan met de verlofaanvragen van de Bediende.

* 1. De Bediende heeft bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst op basis van een voltijdse tewerkstelling recht op 20 wettelijke vakantiedagen per kalenderjaar, onverminderd de hiervoor bedoelde wettelijke feestdagen. [*indien deeltijds tewerkgesteld:* Gelet op zijn tewerkstelling van […] uur per week, worden de wettelijke vakantiedagen van de Bediende pro rata toegekend.]
	2. Het opnemen van verlofdagen moet tijdig worden gemeld door de Bediende aan de Werkgever. Verlofperiodes van meer dan […] dagen moeten minstens één maand voor de aanvang ervan worden aangevraagd. De Werkgever kan in voorkomend geval goedkeuren dan wel een alternatief voorstellen met betrekking tot het opnemen van zulke vakantie.

Voor verlofperiodes van […] dagen, zal de Bediende dit mededelen aan de Werkgever, uiterlijk 3 werkdagen vóór de desbetreffende dag of dagen.

* 1. De Werkgever is gerechtigd een vakantieperiode langer dan […] dagen te weigeren naargelang de noodwendigheden van de onderneming.
	2. Voor niet opgenomen vakantiedagen in het betrokken vakantiedienstjaar, zal gehandeld worden overeenkomstig de wettelijke bepalingen.
	3. Indien bepaalde voordelen in natura zouden zijn toegekend aan de Bediende, wordt er in principe van uitgegaan dat deze vervallen tijdens periodes van afwezigheid wegens verlof, en dit ongeacht de duur ervan, of kan de Werkgever in voorkomend geval de goederen waaraan de voordelen in natura verbonden zijn terugvragen om ze tijdens de duur van afwezigheid ter beschikking te kunnen stellen van een of andere medewerker(s) van de onderneming. Zulks geldt ook in geval van ziekteperiodes.
1. **Werk voor derden**
	1. De Bediende zal zijn beroepsactiviteit uitsluitend wijden aan de uitvoering van deze overeenkomst. Hij gaat de formele verbintenis aan niet voor eigen rekening of voor rekening van derden te werken zonder voorafgaand schriftelijk akkoord van de Werkgever.
	2. Elke inbreuk op deze bepaling wordt door Partijen bestempeld als een zeer ernstige tekortkoming die de onmiddellijke contractbeëindiging om dringende redenen toelaat ten laste van de Bediende, onverminderd het recht voor de Werkgever om schadeloosstelling lastens de Bediende te eisen.
2. **Geheimhoudingsplicht**
	1. De Bediende zal in het kader van de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst in aanraking komen met gevoelige informatie van de Werkgever. Op basis hiervan verbindt de Bediende zich ertoe om enkel kennis te nemen van de hierdoor beschikbaar gestelde data in de mate dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, en mits dit het gevolg is van de uitvoering van de opdracht van de Werkgever.
	2. De Bediende verbindt zich zowel gedurende de overeenkomst als na de beëindiging ervan zich te onthouden zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn functie kennis kan hebben, bekend te maken alsook hieraan mee te werken.

Alle vertrouwelijke informatie blijft en/of wordt de exclusieve eigendom van de Werkgever.

Zonder toestemming van de Werkgever zal de Bediende geen afschriften van of aantekeningen betreffende correspondentie, tekeningen, modellen, digitale gegevensdragers of andere bescheiden in de ruimste zin in zijn bezit houden, aan derden tonen of buiten de werkruimte van de Werkgever brengen.

* 1. Alle correspondentie, modellen, digitale gegevensdragers en andere bescheiden, alles in de ruimste zin, zal de Bediende bij het einde van de arbeidsovereenkomst ongevraagd aan de Werkgever terugbezorgen.

Al het materieel, de materialen of de documentatie die de Werkgever ter beschikking stelt van de Bediende, blijven te allen tijde eigendom van de Werkgever. Tijdens het gebruik ervan zal de Bediende strikt de onderrichtingen van de Werkgever opvolgen en zich onthouden hiervan kennis te geven aan derden, laat staan dit door derden te laten gebruiken.

* 1. Iedere inbreuk op deze verplichtingen, hoe gering ook, kan beschouwd worden als een dringende reden ten gevolge waarvan de Werkgever gerechtigd zal zijn om deze arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen, zonder opzegtermijn of vergoeding, onverminderd een eventuele strafrechtelijke vervolging en onverminderd het recht op schadeloosstelling ten voordele van de Werkgever.
1. **Intellectuele eigendom**

Alle intellectuele en andere eigendomsrechten in de werken (met inbegrip van doch niet beperkt tot octrooirechten, auteursrechten, naburige rechten, merkenrechten, rechten op de handelsnaam, tekeningen- en modelrechten, rechten op topografieën van halfgeleiderproducten, rechten op domeinnamen, rechten in databanken en rechten op computerprogramma’s) die tijdens of naar aanleiding van de uitvoering van de overeenkomst zijn ontstaan of zullen ontstaan in hoofde van de Bediende, worden onmiddellijk en exclusief overgedragen aan de Werkgever, vanaf het ogenblik van hun ontstaan of vanaf de ondertekening van de overeenkomst indien het gaat om rechten die voordien reeds waren ontstaan.

1. **Schorsing**

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

1. **Arbeidsongeschiktheid**

10.1 In geval van afwezigheid wegens ziekte of ongeval verbindt de Bediende zich ertoe zijn Werkgever, onmiddellijk, zo nodig telefonisch, te verwittigen vanaf de eerste werkdag van deze ongeschiktheid.

10.2 Tevens verbindt de Bediende zich ertoe om binnen de twee werkdagen vanaf het begin van deze arbeidsongeschiktheid, aan de Werkgever een geneeskundig getuigschrift te bezorgen als bewijs van de arbeidsongeschiktheid met vermelding van de duur ervan.

10.3 Het doktersattest dient te vermelden:

* de naam, voornaam en adres van de Bediende;
* de naam, voornaam, adres, telefoonnummer en ordenummer van diegene die het getuigschrift aflevert;
* de datum en de handtekening van degene die het getuigschrift aflevert;
* de oorzaak van de reden waarom niet kan gewerkt worden, zoals bijv. ziekte, vermoedelijke beroepsziekte, ongeval van gemeen recht, hospitalisatie, enz. De aard zelf van de ziekte moet niet worden vermeld;
* de vermoedelijke duur van de ziekte;
* of de Bediende al dan niet de woning mag verlaten;
* of het gaat om een eerste getuigschrift, dan wel om een verlenging.

10.4 Overeenkomstig de bepalingen in het arbeidsreglement zal de Bediende zich desgevallend laten onderzoeken door een geneesheer aangeduid door de Werkgever.

1. **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

 Aan onderhavige arbeidsovereenkomst kan een einde worden gemaakt door elk der Partijen overeenkomstig de regels en voorwaarden bepaald bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten.

1. **Arbeidsreglement**

12.1 De Bediende erkent kennis genomen te hebben van het arbeidsreglement van de Werkgever en dit te hebben ontvangen.

12.2 De Bediende erkent het arbeidsreglement (integrerend deel van deze overeenkomst) en de bedingen en voorwaarden ervan te aanvaarden. Voor zover er sprake is van tegenstrijdigheden dan wel onduidelijkheden tussen hetgeen gesteld in onderhavige overeenkomst en het arbeidsreglement, prevaleert deze arbeidsovereenkomst.

1. **Toepasselijk recht en bevoegde rechtbank**

 Beide Partijen verklaren zich akkoord dat hun arbeidsrelatie beheerst wordt door het Belgisch arbeidsrecht en dat de arbeidsrechtbanken van het arrondissement […] bevoegd zijn in geval van eventuele geschillen.

\* \* \*

Opgesteld in 2 exemplaren te [plaats] op [datum], waarbij elke Partij verklaart 1 origineel te hebben ontvangen.

Werkgever Bediende

[naam onderneming] [naam bediende]

[naam zaakvoerder]

*(Door beide Partijen te ondertekenen met vermelding: “gelezen en goedgekeurd”)*