

SCHRIFTELIJK ARBEIDSCONTRACT?

Er **moet** een schriftelijke overeenkomst opgesteld worden voor:

- een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk (zo niet wordt de overeenkomst beschouwd als een contract van onbepaalde duur)
- een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid
- een vervangingsovereenkomst
- een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten

Er moet **geen schriftelijk** contract opgesteld worden indien de werknemer als extra gedurende maximum 2 opeenvolgende dagen voltijds tewerkgesteld wordt.

Voor de flexi-jobs gelden er specifieke regels.

NOCHTANS IS EEN SCHRIFTELIJKE OVEREENKOMST AAN TE BEVELEN:

- om het bestaan van de arbeidsovereenkomst te bewijzen (datum van indiensttreding!);
- om de voorwaarden van de overeenkomst te bewijzen (loon- en arbeidsvoorwaarden!).

De functie die je uitoefent, moet in jouw arbeidsovereenkomst vermeld worden aan de hand van een functiebenaming die voorkomt in de lijst van de referentiefuncties.

→ *Zie achteraan tabel met referentiefuncties*

DEELTIJDS WERK

De arbeidsovereenkomst van deeltijdse werknemers moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ten laatste bij de aanvang van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
- moet de overeenkomst voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk en schriftelijk vastgesteld worden.

Bovendien moet in de deeltijdse arbeidsovereenkomst de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur en het uurrooster vermeld worden.

→ *zie ook Hoe flexibel moet men zijn in de Horeca*

Een kopie van het arbeidscontract (of een uittreksel daaruit met vermelding van het arbeidsregime en het uurrooster van de deeltijdse werknemer, door deze laatste ondertekend) moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Deze kopie kan worden bewaard op papier of elektronisch.

FLEXI-JOB

Elke werknemer die al een arbeidsovereenkomst van minimum 4/5e heeft bij een andere werkgever kan, in de horeca of elders, een flexi-job uitoefenen. Of de werknemer voldoet aan die voorwaarde hangt af van zijn situatie 3 kwartalen voor het begin van de prestaties als flexi-jobber. De contracten voor flexi-jobs, studenten, stagiairs of Gelegenheidsarbeid komen niet in aanmerking voor de 4/5e tewerkstelling.

HOE VERLOOPT DIT?

De werknemer en werkgever moeten voor elke prestatie een kadercontract sluiten. Dit is een soort burgerlijk contract dat het kader schept waarin de echte arbeidsovereenkomsten moeten worden gesloten!

Volgende informatie moet vermeld staan in het raamcontract:

- de identiteit van de werknemer en werkgever;
- de wijze waarop de werkgever de prestaties aan de werknemer zal voorstellen alsook binnen welke termijn hij dit zal doen;
- een korte omschrijving van de uit te voeren functie;
- het flexiloon, rekening houdend met het minimumloon dat in de wet voorzien is.

