

MODELOPLOSSING

Werkbundel arbeidsovereenkomst

ARBEIDSOVEREENKOMST

MODELOPLOSSING

Tussen de ondergetekenden:

Werkgever

EUROCAR NV

Fictief auto-assemblagebedrijf

Maatschappelijke zetel: Industrieweg 45, 9042 Gent, België

Vertegenwoordigd door: Jan Vermeulen, HR Manager

Werknemer

Naam: Pieter De Smet

Adres: Kerkstraat 12, 9000 Gent, België

Rijksregisternummer: 90.05.14-123.45

wordt de volgende arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 – Functie

De werknemer wordt aangeworven in de functie van productiemedewerker binnen het auto-assemblageproces van EUROCAR.

De functie omvat onder meer (niet-limitatief):

- * Montage en assemblage van voertuigonderdelen
- * Bedienen van productiemachines en -lijnen
- * Uitvoeren van kwaliteitscontroles
- * Naleven van veiligheids-, kwaliteits- en productievoorschriften
- * Orde en netheid van de werkpost

De werknemer verbindt zich ertoe deze taken zorgvuldig, loyaal en naar best vermogen uit te voeren.

Artikel 2 – Aard en duur van de overeenkomst

De indiensttreding vangt aan op: 1 april 2026.

Artikel 3 – Werktijden

De werknemer werkt in een ploegenstelsel.

De normale werktijd bedraagt 38 uur per week, verdeeld als volgt:

* Vroege ploeg: 06:00 – 14:00

* Late ploeg: 14:00 – 22:00

* Nachtploeg (indien van toepassing): 22:00 – 06:00

De concrete ploegindeling wordt meegedeeld door de werkgever en kan wijzigen in functie van de productiebehoeften, met respect voor de geldende wetgeving en cao's.

Overuren worden enkel gepresteerd mits voorafgaand akkoord van de werkgever en worden vergoed volgens de wettelijke bepalingen.

g

Artikel 4 – Vergoeding

4.1 Loon

De werknemer ontvangt een bruto uurloon van € 17,50.

4.2 Ploegenpremie

Bij prestaties in ploegen ontvangt de werknemer een ploegenpremie:

- * Vroege/late ploeg: 10% bovenop het bruto uurloon
- * Nachtploeg: 25% bovenop het bruto uurloon

4.3 Extra-legale voordelen

Naast het loon heeft de werknemer recht op:

Maaltijdcheques ter waarde van € 8,00 per gewerkte dag, conform de wettelijke voorwaarden

Fietsvergoeding van € 0,27 per kilometer voor woon-werkverkeer per fiets

Eventuele andere voordelen volgens sectorale of ondernemings-cao's

Alle vergoedingen zijn onderworpen aan de geldende sociale en fiscale wetgeving.

Artikel 5 – Verplichtingen van de werknemer

De werknemer verbindt zich ertoe:

- * Het werk nauwgezet, eerlijk en efficiënt uit te voeren
- * De instructies van de werkgever en leidinggevenden op te volgen
- * De veiligheids-, milieu- en kwaliteitsvoorschriften strikt na te leven
- * Correct om te gaan met machines, materiaal en bedrijfseigendommen
- * Het beroepsgeheim en vertrouwelijke informatie te respecteren
- * Zich loyaal te gedragen tegenover de werkgever en collega's

Artikel 6 – Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich ertoe:

- * Werk te verschaffen zoals overeengekomen
- * Het loon correct en tijdig te betalen
- * Te zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden
- * De werknemer te informeren over risico's en veiligheidsmaatregelen
- * De geldende arbeidswetgeving en cao's na te leven
- * De waardigheid van de werknemer te respecteren

Artikel 7 – Afwezigheid en ziekte

Elke afwezigheid moet zo snel mogelijk worden gemeld aan de werkgever.

Bij ziekte bezorgt de werknemer een medisch attest binnen de wettelijk voorziene termijn.

Artikel 8 – Opzegging van de overeenkomst

8.1 Opzegging door de werknemer

De werknemer kan de arbeidsovereenkomst beëindigen mits naleving van de volgende expliciete opzegtermijnen, uitgedrukt in weken:

- * Minder dan 3 maanden anciënniteit: 1 week
- * Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden: 2 weken
- * Van 6 maanden tot minder dan 12 maanden: 3 weken
- * Vanaf 1 jaar anciënniteit: 4 weken + 1 bijkomende week per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit

8.2 Opzegging door de werkgever

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen mits naleving van de volgende expliciete opzegtermijnen, uitgedrukt in weken:

- * Minder dan 3 maanden anciënniteit: 2 weken
- * Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden: 4 weken
- * Van 6 maanden tot minder dan 12 maanden: 6 weken
- * Van 1 tot minder dan 3 jaar: 7 weken
- * Van 3 tot minder dan 5 jaar: 9 weken
- * Vanaf 5 jaar anciënniteit: 12 weken + 3 bijkomende weken per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit

De opzegging gebeurt schriftelijk en vangt aan op de maandag volgend op de betekening.

Een beëindiging om dringende reden is mogelijk overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Artikel 9 – Toepasselijk recht

Op deze arbeidsovereenkomst is het Belgisch recht van toepassing. Eventuele geschillen behoren tot de bevoegdheid van de bevoegde arbeidsrechtbanken.

Artikel 10 – Arbeidskledij en beschermingsmiddelen

De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskledij en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen tijdens de werkuren.

Deze kledij blijft eigendom van de werkgever en mag uitsluitend worden gebruikt voor professionele doeleinden.

De werknemer verbindt zich ertoe de arbeidskledij correct te gebruiken en te onderhouden. Opzettelijke schade of verlies kan aanleiding geven tot sancties.

Artikel 11 – Sancties en disciplinaire maatregelen

Bij niet-naleving van de verplichtingen uit deze overeenkomst, het arbeidsreglement of veiligheidsvoorschriften, kan de werkgever disciplinaire sancties opleggen.

Deze sancties kunnen onder meer bestaan uit:

- * Mondelinge of schriftelijke verwittiging
- * Tijdelijke schorsing (zonder loon, indien wettelijk toegestaan)
- * Ontslag, al dan niet om dringende redenen

Elke sanctie wordt opgelegd met respect voor de geldende wetgeving en het arbeidsreglement van EUROCAR.

Artikel 12 – Evaluaties

De werknemer wordt periodiek geëvalueerd op basis van onder meer:

- * Kwaliteit en kwantiteit van het geleverde werk
- * Naleving van veiligheids- en kwaliteitsnormen
- * Samenwerking en houding op de werkvloer
- * Flexibiliteit binnen het ploegensysteem

Evaluaties kunnen aanleiding geven tot bijsturing, opleiding, promotie of andere personeelsbeslissingen.

Artikel 13 – Slotbepalingen

Deze overeenkomst vormt de volledige overeenkomst tussen partijen.

Wijzigingen zijn slechts geldig indien zij schriftelijk worden vastgelegd en door beide partijen worden ondertekend.

Opgemaakt te Gent, op 1 maart 2026, in twee exemplaren, waarvan elke partij verklaart er één te hebben ontvangen.

Handtekening werkgever | Handtekening werknemer

Naam: | Naam:

Datum: | Datum:

OPDRACHT:

**LEES AANDACHTIG BOVENSTAAND CONTRACT EN
BEANTWOORD DE VOLGENDE VRAGEN:**

1) Contract onbepaalde duur of bepaalde duur?

Contract onbepaalde duur

2) Waarop baseer je jouw antwoord in 1)?

"Art. 2. De indiensttreding vindt aan op 1 april 2026."
Er is een begindatum na het contract,
maar geen einddatum.

3) Arbeiderscontract of bediendencontract?

Arbeiderscontract

De functie is "productiemedewerker binnen de
auto-assemblage"

4) Wat is het verschil tussen de arbeid die wordt geleverd door een arbeider en de arbeid die wordt geleverd door een bediende?

Arbeider levert vooral handenarbeid (bv. productie)

Bediende verricht vooral hoofdarbeid (bv. administratie)

5) Waaruit blijkt aandacht voor veiligheid?

* "Art. 2. Naleven van veiligheidsvorschriften"

* "Art. 5. De veiligheidsvorschriften strikt naleven"

* "Art. 6. Zorgen voor veilige arbeidsomstandigheden"

* "Art. 10. Beschermingsmiddelen"

6) Waaruit blijkt aandacht voor welzijn?

* "Art. 6. Gezonde arbeidsomstandigheden waardigheid van werknemers respecteren"

* "Art. 11. Veiligheidsvorschriften"

* "Art. 12. Naleving van veiligheidsnormen"

7) Wat zijn de extralegale voordelen in dit contract?

* "Art. 4. ① Maaltijdcheques,
② fietsvergoeding, ③ andere voordelen volgens CAO's van sector of onderneming"

8) Wat zijn de rechten van de werknemer?

* "Art. 4. Recht op vergoeding"

* "Art. 8. Recht op opzeggingsrecht"

* "Art. 9. Recht op ^{aankecht} mededinging (arbeidsrechtbank)"

* "Art. 10. Recht op arbeidskledij en beschermingsmiddelen"

9) Wat zijn de rechten van de werkgever?

* "Art. 3. Recht op het vragen overuren presteren"

* "Art. 8. Recht op opzeggingsrecht"

* "Art. 9. Recht op {aankecht mededinging (arbeidsrechtbank)"

* "Art. 10. Recht op geven van sancties en nemen van disciplinaire maatregelen"

* "Art. 11. Recht op het evalueren van werknemer"

- 10) Mag het uurloon volledig vrij worden vastgelegd tussen beide partijen? J of N?

Waaron wel of niet?

Beide partijen moeten zich houden aan het minimum-loon en eventuele afspraken binnen een CAO voor de sector of voor de onderneming

- 11) Welke risico's moeten worden verzekerd in het kader van deze overeenkomst?

Risico's op letsels die worden opgelopen tijdens de uitoefening van de job. Ook schade toegenicht (met-intentioneel).
Maar ook woon-werkverkeer is verzekerd.

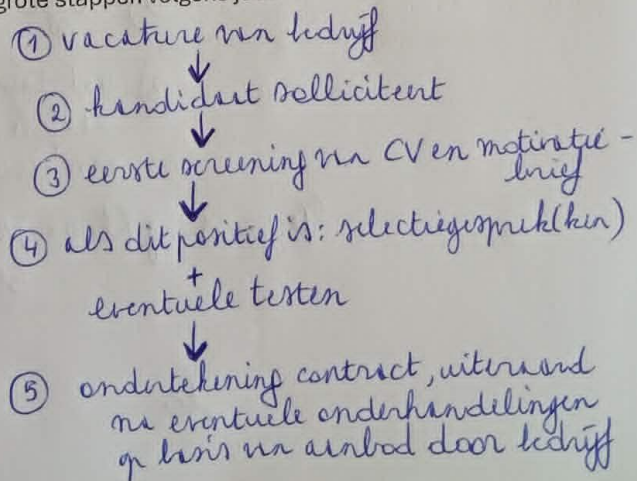
- 12) Het loon is uitgedrukt in bruto? Hoe komt men tot een netto-loon?

Bruto-loon - RSZ-bijdrage werknemer
- bedrijfsvoorheffing
= Netto-loon

- 13) Wat betekent HR-manager?

Human Resources manager = verantwoordelijke voor alle personeelszaken (zoals afsluiten van contracten)

- 14) Hoe verloopt het proces van sollicitatie tot ondertekening contract? Wat zijn de grote stappen volgens jou?



15) Leef je in in dit contract en in deze functie? Wat zijn allemaal mogelijke redenen waarom deze werknemer kan worden ontslaan?

- * niet naleven van verplichtingen (Art. 5) en 10
- * onnettijke afwezigheden (Art. 7)
- * opeenvolgende slechte evaluaties (Art. 12)

16) Persoonlijke vraag: stel dat jij deze functie zou opnemen, welke zijn de 3 zaken die je het belangrijkste vindt om met voldoening in dit bedrijf en in deze functie te werken?

→ persoonlijk antwoord

Enquêtes hebben uitgewezen dat dit de top-3 is van zaken die het meest belangrijk worden geacht om met voldoening in een functie en bedrijf actief te zijn:

- 1) goede werk-milieus
- 2) taffe collega's en werksfeer
- 3) uitdagende functie met zelfstandigheid en mogelijkheden om door te groeien

Vergoeding (loon) staat pas op de 5e plaats ...