



## ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BUITENLANDSE WERKNEMERS (art. 12, al.1 KB 09/06/1999)

### Opgelet

Dit formulier zal elektronisch verwerkt worden, de structuur ervan mag in geen geval gewijzigd worden. Gelieve het formulier in te vullen in HOOFDLETTERS (met zwarte of blauwe inkt) en druk het formulier en de eventuele bijlagen af in A4-formaat.

### Bijkomende inlichtingen:

Zie lijst van de te bezorgen documenten op [www.arbeidskaart.brussels](http://www.arbeidskaart.brussels)  
Contacteer onze dienst via het adres [arbeid.eco@gob.brussels](mailto:arbeid.eco@gob.brussels)

### Tussen de ondergetekende enerzijds:

1. naam van de werkgever \_\_\_\_\_

voornaam van de werkgever \_\_\_\_\_ geslacht \_\_\_\_\_

ondernemingsnaam \_\_\_\_\_

ondernemingsnummer \_\_\_\_\_

RSZ nummer \_\_\_\_\_

#### maatschappelijke zetel van de onderneming:

straat \_\_\_\_\_ nr \_\_\_\_\_ bus \_\_\_\_\_

postcode \_\_\_\_\_ gemeente \_\_\_\_\_

#### exploitatiezetel van de onderneming:

straat \_\_\_\_\_ nr \_\_\_\_\_ bus \_\_\_\_\_

postcode \_\_\_\_\_ gemeente \_\_\_\_\_

#### het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert:

nummer PC \_\_\_\_\_

benaming PC \_\_\_\_\_

hierna "werkgever" genaamd

### En de ondergetekende anderzijds:

2. naam van de werknemer \_\_\_\_\_

voornaam van de werknemer \_\_\_\_\_

geboortedatum \_\_\_\_\_ geboorteplaats \_\_\_\_\_ geslacht \_\_\_\_\_  
[dd mm jjjj]

nationaliteit \_\_\_\_\_

burgelijke staat  ongehuwd  gehuwd  weduwe/weduwnaar  gescheiden  samenwonend

functie \_\_\_\_\_

kwalificatie \_\_\_\_\_

#### Huidige verblijf- of woonplaats (in België of in het buitenland) :

straat \_\_\_\_\_ nr \_\_\_\_\_ bus \_\_\_\_\_

postcode \_\_\_\_\_ gemeente \_\_\_\_\_

land \_\_\_\_\_ hierna "de werknemer" genaamd

Ce formulaire est également disponible en français.

**is overeengekomen wat volgt:**

3. de werkgever neemt de werknemer in dienst als :  arbeider  bediende  
 om volgende taken uit te voeren:

de overeenkomst gaat in op \_\_\_\_\_ voor een duur van 12 maanden of \_\_\_\_\_  
 [dd mm jjjj]

**Opgelet :** wordt de overeenkomst voor en andere bepaalde tijd dan twaalf maanden gesloten, dan moeten de woorden « twaalf maanden » vervangen worden door de duurtijd van de overeenkomst.

De werkgever verzekert de werknemer gedurende die periode regelmatige arbeid onder dezelfde voorwaarden als de Belgische werknemers van de onderneming.

De werkgever helpt de werknemer, bepaaldelijk bij het vervullen van de administratieve formaliteiten. Bovendien treft hij alle gepaste maatregelen om hem aan te passen aan de arbeid die hij zal moeten verrichten en verstrekt hij hem alle nuttige inlichtingen over de loonuitbetaling en de indiening van mogelijke klachten.

De werknemer verbindt er zich toe voor de duur van de overeenkomst bij de werkgever in dienst te blijven en zich te houden aan alle bepalingen van het arbeidsreglement die van toepassing zijn op al de werknemers van de werkgever en waarvan hij in kennis is gesteld in een taal die hij verstaat.

Als de partijen de overeenkomst blijven uitvoeren na de in het eerste lid bepaalde periode, worden zij geacht die overeenkomst voor een onbepaalde tijd te zullen verlengen. In dat geval blijven de bepalingen van de punten 8 en 14 alleen dan na de in het eerste lid vastgestelde periode van toepassing, wanneer de partijen dat uitdrukkelijk overeenkomen.

**Opgelet:** Bovenstaande vermelding moet worden opgenomen in overeenkomsten die voor twaalf maanden worden gesloten, zij mag niet voorkomen in overeenkomsten die voor een bepaalde tijd van minder dan twaalf maanden worden gesloten, zie punt 15 voor deze laatste.

4. De werknemer geniet in België dezelfde arbeidsvoorwaarden als de Belgische werknemer ; evenals voor de Belgische werknemer gelden voor hem de voordelen en de verplichtingen die volgen uit de sociale wetgeving en met name uit de collectieve arbeidsovereenkomsten.
5. De reiskosten vanaf de verblijfplaats van de werknemer in het land van aanwerving tot de plaats van tewerkstelling komen voor rekening van de werkgever, tenzij de werknemer bij zijn aankomst in het land van tewerkstelling verhinderd wordt te werken of weigert te werken. De kosten van het afgeven van de eerste arbeidskaart die voor zijn tewerkstelling in België nodig is, worden eveneens door de werkgever gedragen.
6. De arbeidsduur wordt overeenkomstig de desbetreffende Belgische wetten, de uitvoeringsbesluiten daarvan, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement vastgesteld.

De arbeidsregeling omvat: \_\_\_\_\_ uur per week

|                 | maandag | dinsdag | woensdag | donderdag | vrijdag | zaterdag | zondag |
|-----------------|---------|---------|----------|-----------|---------|----------|--------|
| aantal uren/dag |         |         |          |           |         |          |        |
| aantal uren/dag |         |         |          |           |         |          |        |
| aantal uren/dag |         |         |          |           |         |          |        |
| aantal uren/dag |         |         |          |           |         |          |        |

7. Bij gelijke arbeid ontvangt de werknemer onder dezelfde voorwaarden als de Belgische werknemers een loon dat gelijk is aan dat van de werknemers van dezelfde categorie die in de onderneming dezelfde arbeid verrichten. Onder dezelfde voorwaarden als de Belgische werknemers geniet hij eveneens alle premies en alle voordelen in natura of in geld.

Dat de werknemer de taal van het Gewest niet kent, kan niet rechtvaardigen dat hij enige loondiscriminatie ondergaat of een arbeid te verrichten krijgt die niet in overeenstemming is met zijn bekwaamheid of met de scholing waarvoor hij in dienst is genomen.

Op de datum van deze overeenkomst belooft het brutoloon \_\_\_\_\_ €

Per  uur  maand

De werknemer geniet bovendien de volgende bijkomende premies en voordelen:

De werknemer zal alle schommelingen en wijzigingen doorberekend krijgen die er na zijn tewerkstelling eventueel zullen komen in de loonstandaard, het bedrag van de premies en voordelen in natura of in geld.

8. Bij sluiting van de onderneming als gevolg van de jaarlijkse vakantie, waardoor de werknemer onvrijwillig werkloos wordt, betaalt de werkgever deze een vergoeding die gelijk is aan het bedrag van de werkloosheidsvergoeding voor zijn categorie, voor de dagen jaarlijkse vakantie die niet door vakantiegeld worden gedekt. Als voorwaarde geldt daarbij enerzijds dat de werknemer niet het aantal dagen heeft kunnen werken dat nodig is om voor de werkloosheidsverzekering in aanmerking te komen, rekening houdend met de sociale zekerheidsovereenkomsten waarbij samenvoeging van de werkloosheidsperioden wordt toegestaan, en anderzijds dat hij geen recht heeft op een andere normale dagelijkse vergoeding.
9. Wordt de werknemer tijdens zijn tewerkstelling in België onvrijwillig werkloos, dan betaalt de werkgever hem, totdat hij op de uitkeringen van de werkloosheidsverzekering in België gerechtigd is, een vergoeding die gelijk is aan het bedrag van de werkloosheidsuitkering voor zijn categorie. De voorwaarde daarbij is dat de werknemer niet meer dan één dag afwezig is geweest in de veertien dagen vóór zijn werkloos worden, en dat hij voor die werkloosheidsdagen geen andere gewaarborgde vergoeding ontvangt.
10. De werkgever verbindt er zich toe, bij ziekte van de werknemer die, zodra hij in België aankomt, medische en apothekershulp alsmede eventueel zijn opname in een ziekenhuis te garanderen. Als de ziekte langer dan een maand duurt, zijn de in het vorige lid bepaalde verstrekkingen alleen dan verschuldigd als de werknemer echt tewerkgesteld is geweest. Bij ziekte die een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft is de werknemer met een woongelegenheid die aan de werkgever toebehoort, vrijgesteld van het betalen van de huur voor zover hij geen gewaarborgde vergoeding geniet. De voorgaande bepalingen gelden maar totdat de werknemer op de prestaties van de ziekte- en invaliditeitsverzekering gerechtigd is en op voorwaarde dat hij in België verblijft.
11. Indien de werknemer een blijvende invaliditeit van meer dan 66 procent als gevolg van een arbeidsongeval oploopt, worden hijzelf en eventueel zijn echtgenote en zijn kinderen ten laste die met hem onder één dak wonen en die vergunning hebben om in België te verblijven, desgewenst op kosten van de werkgever gerepatriëerd tot de woon- of verblijfplaats van de werknemer in het buitenland. Als voorwaarde geldt dat die repatriëring uiterlijk een maand na het eens worden van de partijen over het percentage van de bijkomende ongeschiktheid of het eindvonnis van de bevoegde rechtsmacht geschiedt.
12. Indien de werknemer ten gevolge van een arbeidsongeval overlijdt, worden zijn echtgenote en zijn kinderen ten laste die vergunning hebben om in België te verblijven, desgewenst op kosten van de werkgever gerepatriëerd tot de woon- of verblijfplaats van de werknemer in het buitenland.

13. Onverminderd de bepalingen van artikel 32 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan deze overeenkomst alleen om dringende redenen voor het verstrijken van de in punt 3 vastgestelde termijn beëindigd worden.
- Opgelet: Overeenkomsten die voor een duur van twaalf maanden of meer worden gesloten, moeten verplicht één van de punten 14 of 15 bevatten ; overeenkomsten die voor een duur van minder dan twaalf maanden worden gesloten, moeten alleen punt 15 bevatten, met uitsluiting van punt 14.**
- Indien punt 14 noch punt 15 wordt aangevinkt, geldt het punt 15 automatisch.**
14. Onverminderd de artikelen 35 en 40, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moet de werkgever bij beëindiging van de overeenkomst om een aan de werkgever toe te rekenen dringende reden of bij ongegronde beëindiging van de overeenkomst door de werkgever voor het verstrijken van de in punt 3 vastgestelde termijn, de kosten betalen van de repatriëring van de werknemer vanaf de werkplaats tot zijn woon of verblijfplaats in het buitenland tenzij de werknemer bij of door een andere werkgever overeenkomstig de wetgeving betreffende de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit in dienst is of wordt genomen.
15. Wanneer de overeenkomst, om welke reden ook beëindigd wordt, wordt de werknemer op kosten van de werkgever gerepatriëerd vanaf de werkplaats tot zijn woon of verblijfplaats in het buitenland.
- Opgelet: het punt 16 moet alleen dan verplicht in de overeenkomst worden opgenomen wanneer de Belgische wetgeving een geneeskundig onderzoek bij de indienstneming voorstelt.**
16. Voordat hij tewerkgesteld wordt, moet de werknemer het door de Belgische wetgeving voorgeschreven geneeskundig onderzoek ondergaan opdat beslist wordt of hij geschikt is voor de arbeid die hij moet verrichten.
- moet worden opgenomen  moet niet worden opgenomen
17. De werkgever verbindt er zich toe de alleenwonende werknemer op diens verzoek een passende woongelegenheden te bezorgen waarvoor een in de streek gebruikelijke huurprijs wordt betaald en die aan de gezondheidsvoorschriften van de Belgische wetgeving voldoet.
18. De werknemer erkent een exemplaar van deze overeenkomst ontvangen te hebben en (aanduiden wat van toepassing is).
- de taal te verstaan waarin zij is opgesteld  een vertaling in een taal die hij machtig is te hebben ontvangen
19. **Mogelijk beding bij de arbeidsovereenkomst:**  
De werkgever kan de werknemer niet tewerkstellen vóór hij een arbeidsvergunning heeft verkregen. De arbeidsovereenkomst kan een bepaling bevatten volgens dewelke hij gesloten is onder de opschortende voorwaarde van toekenning van de arbeidsvergunning en arbeidskaart.
20. Hij erkent eveneens een exemplaar van het arbeidsreglement van de onderneming te hebben ontvangen.

gedaan te \_\_\_\_\_

datum \_\_\_\_\_  
[ d d m m j j j j ]

**handtekening van de werknemer**

**handtekening van de werkgever**

## **Bescherming van de persoonlijke levenssfeer**

In overeenstemming met de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en met de algemene verordening gegevensbescherming (AVGB) van 27 april 2016 wordt de behandeling van uw persoonsgegevens met betrekking tot uw aanvraag toevertrouwd aan Brussel Economie en werkgelegenheid als verantwoordelijke van de behandeling. De gegevens worden behandeld in overeenstemming met de bepalingen van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten en de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Uw persoonsgegevens worden behandeld door Brussel en Economie in het specifieke kader van uw aanvraag voor toelating tot arbeid.

U kan op elk ogenblik toegang krijgen tot uw gegevens, er een afschrift van krijgen in een gebruikelijk en leesbaar formaat, en een eventuele rechtzetting verkrijgen. Verder kan u ook vragen om uw gegevens te wissen. Brussel Economie en Werkgelegenheid zal uw verzoek bestuderen in functie van de nagestreefde doelstelling. U zal worden verwittigd als uw gegevens gewist of bewaard worden. Het bewaren van gegevens zal worden gemotiveerd op basis van dwingende en gerechtvaardigde belangen die voorgaan op uw belangen, rechten en vrijheden. De bewaringsduur van uw persoonsgegevens blijft beperkt tot de tijd die nodig is voor de volledige afhandeling van uw dossier.

Elk verzoek dient gericht te zijn aan Brussel Economie en Werkgelegenheid : Sint-Lazarusplein 2 te 1035 Brussel.

Brussel Economie en Werkgelegenheid verstrekt geen persoonsgegevens aan derden behalve in gevallen die door de wet worden voorzien ; in dit geval worden zij verstrekt overeenkomstig haar [privacy beleid](#). De gegevens komen in aanmerking om later voor statistische doeleinden te worden gebruikt. Dit gebeurt anoniem en in overeenstemming met de artikels 99 tot 104 van de wet van 30 juli 2018.

Voor alle bijkomende inlichtingen kan u het [privacy beleid](#) van Brussel Economie en Werkgelegenheid raadplegen en/of de DPO van het Gewestelijk Overheidsdienst Brussel (GOB) mailen op het volgende adres : [dpo@gob.brussels](mailto:dpo@gob.brussels). Voor het indienen van klachten kan u ofwel terecht bij de klachtendienst van de GOB op het volgende adres : [klachten@gob.brussels](mailto:klachten@gob.brussels), ofwel bij de gegevensbeschermingsautoriteit via de volgende link: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/verzoek-klacht-indienen>.