

RAAMOVEREENKOMST FLEXI-JOB

Tussen de ondergetekenden :

De werkgever: _____
Gevestigd te: _____
Vertegenwoordigd door _____
Hierna genoemd als werkgever

EN

De flexi-jobwerknemer: _____
Wonende te: _____
Rijksregisternummer: _____
Hierna genoemd als flexi-jobwerknemer

wordt overeengekomen hetgeen volgt :

Artikel 1:

De werkgever wenst zich te beroepen op de kandidaat flexi-jobwerknemer in het kader van een flexi-job. De tewerkstelling als flexi-jobwerknemer wordt nader geconcretiseerd in een mondelinge flexi-jobarbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. Deze overeenkomst wordt uiterlijk voor aanvang van de tewerkstelling afgesloten.

Artikel 2:

De uitgeoefende taken van de flexi-job-werknemer bestaan hoofdzakelijk uit: _____

De flexi-job-werknemer zal tewerkgesteld worden op het volgend adres: _____

Volgens de noodwendigheden van het werk kunnen bijkomende taken worden toebedeeld aan de flexi-job-werknemer.

Artikel 3:

Het basis uurloon van het flexi-loon wordt vastgesteld op € _____bruto/uur.

Dit basis flexi-loon wordt vermeerderd met conventionele toeslagen en/of premies die van toepassing zijn cfr. de sectorbepalingen.

Bij de verwerking van het flexi-loon wordt 7,67% aan flexi-vakantiegeld supplementair uitbetaald.

Artikel 4:

Conform artikel 4 § 1 van de wet houdende diverse bepalingen van 16.11.2015 (BS 26.11.2015) moeten volgende voorwaarden voldaan zijn:

Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:

- a) niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;*

- b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;
- c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn;
- d) niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen;
- e) niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector.

Personen die in T-3 4/5^{de} van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5^{de} tewerkstelling wordt gepresteerd werkten en in T-4 voltijds werkten, kunnen geen flexi-job uitoefenen in T en T+1.

Bovenstaand artikel 4 § 1 van de wet houdende diverse bepalingen is niet van toepassing indien de kandidaat flexi-job-werknemer 65 jaar of ouder is of een gepensioneerde is die een wettelijk, bestuursrechtelijk of statutair ouderdoms-, rust-, anciënniteits- of overlevingspensioen, of een ander als zodanig geldend voordeel geniet en dit op het einde van kwartaal T-2 ten opzichte van het kwartaal waarin de prestaties worden geleverd.

Artikel 5:

De kandidaat flexi-job-werknemer verklaart hierbij op eer dat hij/zij voldoet aan de voorwaarden cfr. artikel 4 van deze raamovereenkomst.

Artikel 6:

De kandidaat flexi-job-werknemer verbindt zich er toe om op een correcte en vertrouwelijke wijze om te gaan met de persoonsgegevens van anderen waarvan hij rechtstreeks of onrechtstreeks uit hoofde van zijn tewerkstelling kennis neemt. Onder geen enkel beding worden persoonsgegevens gebruikt voor andere doeleinden dan uit hoofde van zijn tewerkstelling en de daaraan gekoppelde taken. De kandidaat flexi-job-werknemer handelt hierbij volgens de principes van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), de maatregelen opgenomen in het arbeidsreglement en het privacy-beleid van de onderneming. Deze verplichting blijft ook na de beëindiging van de tussen partijen afgesloten raamovereenkomst bestaan, ongeacht de reden waarom die werd beëindigd.

Artikel 7:

De kandidaat flexi-job-werknemer verklaart tevens ingelicht te zijn over het feit dat zijn persoonsgegevens door de werkgever worden overgemaakt aan zijn sociaal secretariaat. De werkgever blijft evenwel de verantwoordelijke van de persoonsgegevens van zijn kandidaat flexi-job-werknemers. Het sociaal secretariaat treedt op als verwerker in de zin van de AVG. Deze verwerking gebeurt op basis van een wettelijke verplichting. De persoonsgegevens van de kandidaat flexi-job-werknemer worden enkel doorgegeven aan derden om te voldoen aan verplichtingen in het kader van sociale en fiscale wetgeving. De kandidaat flexi-job-werknemer kan deze gegevens bovendien kosteloos inkijken. De kandidaat flexi-job-werknemer verbindt zich ertoe om elke wijziging aan deze gegevens onmiddellijk aan de werkgever te melden.

Artikel 8:

Deze raamovereenkomst kan niet beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst en kent geen bindend karakter. Deze raamovereenkomst schetst enkel het kader en kent pas uitwerking bij het afsluiten van een flexi-job-arbeidsovereenkomst.

Artikel 9 :

Beide partijen komen overeen dat de flexi-arbeidsovereenkomst minstens 2 dagen voorafgaand aan de tewerkstelling aan de flexi-jobwerknemer zal voorgesteld worden. Dit zal mondeling gebeuren

Artikel 10 :

Deze raamovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Opgemaakt in 2 exemplaren, waarvan elk der partijen erkent een ondertekend exemplaar te hebben ontvangen, te _____ op ____/____/_____

De werkgever,

Flexi-jobwerknemer,