Copyright Tilleman van Hoogenbemt Advocaten. Alle rechten voorbehouden.

DETACHERINGSOVEREENKOMST

Tussen:

X. N.V.

met ondernemingsnummer _____,
en met zetel te _____,

Hierna genoemd "*de werkgever*";

En: **Y.,** wonende te _____,

Hierna genoemd "*de werknemer*"

Wordt het volgende uiteengezet:

De werknemer is sinds _____ als _____ in dienst op grond van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.
In het kader van het _____ project heeft de werkgever beslist om een deel van de uidige dienst over te brengen naar _____.
De werknemer heeft aanvaard om zijn taak als _____ tijdelijk, voor de duur van deze overeenkomst, in _____ uit te oefenen.
De partijen wensen de voorwaarden van deze detachering in deze overeenkomst vast te leggen.

en wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 – Detachering

De werknemer zal gedetacheerd worden _____ (land) voor een duur van _____, ingaande op _____. Hij zal er worden tewerkgesteld in de lokalen van _____ (naam en locatie).

Disclaimer. Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor een detacheringsbrief. Het werd louter opgesteld met vormingsdoeleinden en kan dus niet zondermeer gebruikt worden in een concrete arbeidsrelatie zonder professioneel advies. Het kan zelf niet als advies van een advocaat worden beschouwd en is mitsdien auteursrechtelijk beschermd. De auteurs aanvaarden dan ook geen enkele aansprakelijkheid bij enig niet uitdrukkelijk toegelaten gebruik van deze tekst, die niet met het oog op gebruik in een concreet dossier werd opgesteld. Voor meer informatie : Tilleman van Hoogenbemt Advocaten, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 01, herman.vanhoogenbemt@tvh-law.be.

Copyright Tilleman van Hoogenbemt Advocaten. Alle rechten voorbehouden.

Hij blijft gedurende de periode van detachering evenwel in dienst en onder het gezag van de werkgever staan. De tussen de partijen bestaande arbeidsovereenkomst blijft tijdens de duur van de detachering verder onverkort gelden in de mate waarin deze overeenkomst daarvan niet voor de duur van de detachering afwijkt.

Artikel 2 – Plaats van de detachering

De werknemer wordt gedetacheerd naar _____, om er in principe te worden tewerkgesteld op het in artikel 1 vermelde adres. De partijen komen echter overeen dat deze plaats van tewerkstelling geen essentieel element van de overeenkomst is en de werknemer aanvaardt uitdrukkelijk dat de plaats van tewerkstelling ten allen tijde kan gewijzigd worden door de werkgever.

Artikel 3 – Functie

Tijdens de detachering oefent de werknemer zijn functie van _____ uit vanuit de aangewezen plaats in _____, en zal hij meer bepaald _____ daarbij gebruik makend van de synergieën met _____.

In die functie zal hij er meer precies belast zijn o.a. _____-.

Artikel 4 – Begin en duur

De detachering zal ingaan op _____ en zal in principe lopen tot _____. Deze detacheringsovereenkomst kan niet stilzwijgend worden verlengd. Een mogelijke verlenging van de detachering vergt derhalve een schriftelijke overeenkomst tussen de partijen.
Zowel de werkgever als de werknemer kunnen de detachering voor de principiële einddatum beëindigen met naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden, te betekenen bij aangetekende brief.
Na het einde van de detachering herneemt de werknemer zijn functie bij de werkgever met dezelfde voorwaarden als voorheen. Indien zijn functie niet meer beschikbaar mocht zijn, dan verbindt de werkgever er zich toe om hem, uiterlijk twee maanden na zijn terugkeer, een gelijkwaardige functie aan te bieden. In tussentijd zal hij hetzij een andere functie aannemen, zonder dat dit als definitief kan worden beschouwd, hetzij loon ontvangen. De werknemer verbindt er zich toe de hem aangeboden functie niet lichtvaardig te weigeren.

Disclaimer. Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor een detacheringsbrief. Het werd louter opgesteld met vormingsdoeleinden en kan dus niet zondermeer gebruikt worden in een concrete arbeidsrelatie zonder professioneel advies. Het kan zelf niet als advies van een advocaat worden beschouwd en is mitsdien auteursrechtelijk beschermd. De auteurs aanvaarden dan ook geen enkele aansprakelijkheid bij enig niet uitdrukkelijk toegelaten gebruik van deze tekst, die niet met het oog op gebruik in een concreet dossier werd opgesteld. Voor meer informatie : Tilleman van Hoogenbemt Advocaten, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 01, herman.vanhoogenbemt@tvh-law.be.

Copyright Tilleman van Hoogenbemt Advocaten. Alle rechten voorbehouden.

Artikel 5 – Loon en voordelen

Tijdens de detachering behoudt de werknemer het vaste bruto loon dat hem in België wordt uitbetaald. Dit loon zal jaarlijks in januari worden aangepast aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen (gezondheidsindex) overeenkomstig de bepalingen vastgelegd door het P.C. nr. 218 en aan de verhoging conform het huisbarema geldend bij de werkgever.
Het loon wordt in België betaald door storting op de Belgische rekening nr. _____, onder afhouding van de RSZ-bijdragen ten laste van de werknemer.
De werknemer staat in voor betaling van de lokale belasting in het gastland.
[De werknemer behoudt tijdens de detachering zijn recht op maaltijdcheques.]

Artikel 6 – Expatriëringsvergoedingen

6.1 Levensduurtevergoeding

Teneinde de werknemer te compenseren voor de hogere levensduurte in de streek van _____, zal de werkgever hem een levensduurtevergoeding betalen overeenstemmend met _____ % van het in artikel 5 bedoelde loon. Deze vergoeding kan jaarlijks in januari worden aangepast aan de evolutie van het verschil in levensduurte tussen Brussel en _____ ten opzichte van de toestand bij ondertekening van deze overeenkomst, zoals vastgesteld in de tabellen opgemaakt door [Mercer] of in vergelijkbare onderzoeken.
De levensduurtevergoeding wordt betaald op de Belgische bankrekening van de werknemer.

6.2 Ziekteverzekering

De werkgever sluit ten behoeve van de werknemer, voor de duur van de detachering, een private ziekteverzekering af bij _____.
De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer tevens dekking blijft genieten tegen arbeidsongevallen overeenkomstig de Belgische regeling, en dat de werknemer verzekerd blijft in het kader van de bestaande hospitalisatieverzekering.

6.3 Huisvestingsvergoeding

Disclaimer. Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor een detacheringsbrief. Het werd louter opgesteld met vormingsdoeleinden en kan dus niet zondermeer gebruikt worden in een concrete arbeidsrelatie zonder professioneel advies. Het kan zelf niet als advies van een advocaat worden beschouwd en is mitsdien auteursrechtelijk beschermd. De auteurs aanvaarden dan ook geen enkele aansprakelijkheid bij enig niet uitdrukkelijk toegelaten gebruik van deze tekst, die niet met het oog op gebruik in een concreet dossier werd opgesteld. Voor meer informatie : Tilleman van Hoogenbemt Advocaten, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 01, herman.vanhoogenbemt@tvh-law.be.

Copyright Tilleman van Hoogenbemt Advocaten. Alle rechten voorbehouden.

Gelet op het tijdelijke karakter van de detachering en de huisvestingskost in de streek van _____ zal de werkgever een forfaitaire tussenkomst in de hogere huisvestingskosten betalen van _____ € per maand.
Deze vergoeding kan jaarlijks in januari worden aangepast aan de evolutie van het verschil in huisvestingskost tussen Brussel en _____ ten opzichte van de toestand bij ondertekening van deze overeenkomst, zoals vastgesteld in de tabellen opgemaakt door [Mercer] of in vergelijkbare onderzoeken.
De huisvestingsvergoeding wordt betaald op de Belgische bankrekening van de werknemer.

6.4 Tussenkomst in plaatselijke vervoerskosten

De werkgever zal een maandelijkse forfaitaire vergoeding betalen van _____ € voor vervoerskosten ter plaatse.

6.5 Terugkeervergoeding

De werkgever betaalt een vliegticket voor de heenreis naar _____ en een vliegticket voor de terugreis naar België bij het einde van de detachering. Deze vliegtickets worden geboekt door de werkgever volgens de toepasselijke reisprocedures van de werkgever.
De werkgever zal ook de reiskosten betalen voor een dringend noodzakelijke terugkeer te wijten aan ernstige medische problemen bij de werknemer of zijn partner, of bij een direct familielid van de werknemer (eerste en tweede graadsverwantschap).
De werkgever zal een verzekering onderschrijven voor het geval de werknemer in geval van nood dringend zou moeten worden gerepatrieerd.

Artikel 7 – Arbeidsduur

De werknemer is voltijds tewerkgesteld gedurende 37,5 uur per week. Hij heeft recht op 9 ADV-dagen per jaar (of 4,5 ADV-dagen over de detacheringsperiode).
De werknemer zal zich evenwel gedragen naar de lokale regels en gebruiken aangaande de kantooruren in _____.

Artikel 8 – Vakantie

Disclaimer. Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor een detacheringsbrief. Het werd louter opgesteld met vormingsdoeleinden en kan dus niet zondermeer gebruikt worden in een concrete arbeidsrelatie zonder professioneel advies. Het kan zelf niet als advies van een advocaat worden beschouwd en is mitsdien auteursrechtelijk beschermd. De auteurs aanvaarden dan ook geen enkele aansprakelijkheid bij enig niet uitdrukkelijk toegelaten gebruik van deze tekst, die niet met het oog op gebruik in een concreet dossier werd opgesteld. Voor meer informatie : Tilleman van Hoogenbemt Advocaten, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 01, herman.vanhoogenbemt@tvh-law.be.

Copyright Tilleman van Hoogenbemt Advocaten. Alle rechten voorbehouden.

De werknemer heeft recht op 20 dagen vakantie per jaar, waarvoor enkel en dubbel vakantiegeld worden betaald overeenkomstig de Belgische wetgeving.
De werknemer behoudt verder het recht op de Belgische feestdagen en op de bijkomende verlofdagen op grond van zijn anciënniteit.

Artikel 9 – Sociale zekerheid

Tijdens de detachering blijft de werknemer onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid.

Artikel 10 – Einde van de detachering

Op de vooropgestelde datum van _____ neemt de detachering van rechtswege een einde en hervat de werknemer zijn taken te Brussel in het kader van zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, die volledig herleeft.

De partijen kunnen desgevallend na deze periode schriftelijk overeenkomen om de detachering te verlengen met een duur en tegen voorwaarden die zij op dat ogenblik zullen bepalen.

De weigering door de werknemer om na het einde van de detachering terug in België te komen werken wordt beschouwd als een dringende reden die de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding rechtvaardigt.

Artikel 11 - Toepasselijke wetgeving en bevoegde rechtbank

Tijdens de duur van de detachering blijft de arbeidsrelatie onderworpen aan de Belgische wetgeving waaronder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In geval van geschil betreffende de arbeidsovereenkomst, de detacheringsovereenkomst, hun interpretatie, hun uitvoering of hun verbreking, zijn uitsluitend de Belgische rechtbanken bevoegd.

Disclaimer. Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor een detacheringsbrief. Het werd louter opgesteld met vormingsdoeleinden en kan dus niet zondermeer gebruikt worden in een concrete arbeidsrelatie zonder professioneel advies. Het kan zelf niet als advies van een advocaat worden beschouwd en is mitsdien auteursrechtelijk beschermd. De auteurs aanvaarden dan ook geen enkele aansprakelijkheid bij enig niet uitdrukkelijk toegelaten gebruik van deze tekst, die niet met het oog op gebruik in een concreet dossier werd opgesteld. Voor meer informatie : Tilleman van Hoogenbemt Advocaten, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 01, herman.vanhoogenbemt@tvh-law.be.

Copyright Tilleman van Hoogenbemt Advocaten. Alle rechten voorbehouden.

Aldus opgemaakt te Brussel, op _____ in twee originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er een te hebben ontvangen.

De werknemer Voor X. N.V.,

_____ _____

Y.

Disclaimer. Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor een detacheringsbrief. Het werd louter opgesteld met vormingsdoeleinden en kan dus niet zondermeer gebruikt worden in een concrete arbeidsrelatie zonder professioneel advies. Het kan zelf niet als advies van een advocaat worden beschouwd en is mitsdien auteursrechtelijk beschermd. De auteurs aanvaarden dan ook geen enkele aansprakelijkheid bij enig niet uitdrukkelijk toegelaten gebruik van deze tekst, die niet met het oog op gebruik in een concreet dossier werd opgesteld. Voor meer informatie : Tilleman van Hoogenbemt Advocaten, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 01, herman.vanhoogenbemt@tvh-law.be.