

**ARBEIDSOVEREENKOMST**

**TUSSEN DE ONDERGETEKENDE PARTIJEN:**

Enerzijds

1A) **P. NV**, met zetel te \_\_\_\_\_, België, vertegenwoordigd door ., \_\_\_\_\_, hierna genoemd de Belgische werkgever,

1B) **P BV**, met zetel te \_\_\_\_\_, Nederland, behorende tot dezelfde groep als de Belgische werkgever sub 1A), vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_, in zijn hoedanigheid van \_\_\_\_\_, hierna genoemd de Nederlandse werkgever,

En

2) de heer **X.**, wonende te \_\_\_\_\_, België, hierna genoemd de werknemer,

**WORDT VOORAF UITEENGEZET ALS VOLGT:**

Met ingang van \_\_\_\_\_ zal de werknemer prestaties leveren zowel ten behoeve van de Belgische als van de Nederlandse werkgever.

Vanaf \_\_\_\_\_ zal hij dus gedeeltelijk in België werken voor de Belgische werkgever en gedeeltelijk in Nederland voor de Nederlandse werkgever.

De partijen wensen te benadrukken dat, gelet op de nauwe band tussen de beide werkgevers, de tewerkstelling als één globaal geheel moet worden beschouwd. Zowel de Belgische als de Nederlandse werkgever beschikken ieder voor zich en met betrekking tot de arbeidsprestaties die exclusief onder hun gezag en voor hun rekening gepresteerd worden over de juridische bevoegdheid om als werkgever van de werknemer op te treden.

**EN WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

### **Artikel 1 – Aanvang van de overeenkomst en functie**

Vanaf \_\_\_\_\_ krijgt de werknemer de opdracht om voor de Belgische en Nederlandse vestigingen van de internationale groep waartoe zowel de Belgische werkgever als de Nederlandse werkgever behoren, de functie uit te oefenen van \_\_\_\_\_.

Deze functie zal uitgeoefend worden voor rekening van de Belgische werkgever in België en voor rekening van de Nederlandse werkgever in Nederland.

Deze functie behelst in hoofdzaak volgende verantwoordelijkheden voor zowel België als Nederland:

(...)

Niettegenstaande het feit dat voornoemde functie zal worden uitgeoefend in dienst van twee aparte werkgevers, moet zij voor zoveel als mogelijk worden beschouwd als éénzelfde globale tewerkstelling.

### **Artikel 2 – Arbeidstijd**

In haar globaliteit en op jaarbasis beschouwd houdt de tewerkstelling binnen de internationale groep een voltijdse tewerkstelling in.

Bij aanvang van de grensoverschrijdende tewerkstelling ramen partijen de verhouding inzake besteding van de arbeidstijd als volgt:

- 80% op Belgisch grondgebied in dienst van de Belgische werkgever;
- 20% op Nederlands grondgebied in dienst van de Nederlandse werkgever.

Voormelde verdeling van de arbeidstijd tussen de Belgische en Nederlandse werkgever is indicatief en kan op elk moment, indien noodzakelijk omwille van de efficiënte uitvoering van de functie, aangepast worden, nu zij geenszins als een essentiële voorwaarde van de arbeidsovereenkomst mag worden beschouwd. De partijen komen daarbij overeen dat met name de gedeeltelijke tewerkstelling in Nederland evenmin als een essentiële voorwaarde van de overeenkomst kan worden beschouwd.

De werknemer zal gemiddeld 1 dag per week of 20% van zijn tewerkgestelde dagen in Nederland arbeid verrichten; deze dagen worden bepaald door de activiteiten, planning en agenda van de werknemer in beide landen.

Gelet op zijn verantwoordelijke functie binnen de onderneming die als leidinggevende functie kan gekwalificeerd worden in de zin van het K.B. van 10 februari 1965, verklaart de werknemer zich bereid alle tijd aan de uitvoering van zijn taken te besteden die voor de goede uitvoering van zijn functie is vereist.

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

De werknemer erkent en aanvaardt dat prestaties die worden geleverd bovenop de voormelde indicatieve gemiddelde arbeidsduur per week, op afdoende wijze bezoldigd en vergoed zijn door de bezoldiging voorzien in artikel 3 van deze overeenkomst. Bijgevolg zal voor deze aanvullende prestaties geen enkele supplementaire proportionele bezoldiging, geen betaling van overuren noch toekenning van enige inhaalarust verschuldigd zijn.

De werknemer verklaart wel zich bij de uitvoering van zijn taken zoveel mogelijk te zullen schikken naar de bij de werkgevers geldende kantooruren, teneinde een efficiënte dienstverlening te verzekeren.

## **Artikel 3 – Loon**

### **3.1. Brutoloon**

De werknemer ontvangt voor de uitoefening van zijn functie een globaal bruto jaarloon van \_\_\_\_\_ EUR.

- Voor de uitoefening van de functie in België ontvangt de werknemer een bruto maandloon van \_\_\_\_\_ EUR. Naast dit maandloon, dat twaalf maal per jaar wordt betaald, ontvangt hij een vakantietoeslag (92% van het bruto maandloon) en een eindejaarspremie. Het jaarloon kan mitsdien geraamd worden op \_\_\_\_\_ EUR.
- Voor de uitoefening van de functie in Nederland ontvangt de werknemer een bruto jaarloon van \_\_\_\_\_ EUR per jaar. Dit jaarloon omvat 12 maandlonen, een vakantietoeslag conform de Nederlandse wet (96% van het bruto maandloon) en een eindejaarspremie.

De partijen komen overeen dat het netto voordeel waarvan de werknemer kan genieten omwille van zijn gelijktijdige tewerkstelling in België en Nederland en de daaruit volgende belastbaarheid in België en Nederland, ten aanzien van geen van beide werkgevers als een verworven recht kan worden ingeroepen. De werkgevers waarborgen uitsluitend het hierboven vermelde bruto jaarloon en niet het netto loon.

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat elke andere bezoldiging of gratificatie, die de werkgevers bij uitzondering of periodiek aan de werknemer mochten toekennen, buiten het in hoger lid vermeld loon, en behoudens tegenstrijdige bepalingen, een gift zal uitmaken en daardoor nooit rechten kan doen ontstaan voor de toekomst.

De werknemer verbindt er zich toe beide werkgevers onverwijld in kennis te stellen van eventuele wijzigingen in zijn persoonlijke en/of familiale situatie, zodat de wettelijke inhoudingen en afdrachten op het loon tijdig, juist en volledig kunnen verricht worden. Hij zal de beide werkgevers tijdig verwittigen indien hij de bedoeling heeft om zijn adres vanuit België naar Nederland of enig ander land te verplaatsen.

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

### **3.2. Firmawagen**

De werknemer kan de bedrijfswagen, die hem door de Belgische werkgever ter beschikking wordt gesteld, gebruiken in het kader van zijn grensoverschrijdende tewerkstelling.

Tevens wordt aan de werknemer een tankkaart ter beschikking gesteld. Deze tankkaart is bruikbaar in België en in Nederland.

De werknemer mag de wagen ook voor privé-doeleinden gebruiken. Hiervoor wordt in de loonberekening een voordeel in natura verrekend conform de wettelijke bepalingen in België terzake.

De werknemer is verplicht de hem ter beschikking gestelde auto als een goed huisvader te gebruiken, aanwijzingen omtrent het onderhoud daarvan nauwkeurig in acht te nemen en de eventuele schade aan de auto onmiddellijk aan de werkgever en aan de betrokken verzekeringsmaatschappij te melden. Alle modaliteiten omtrent het gebruik van de bedrijfswagen staan omschreven in "Het Bedrijfswagenhandboek", waarvan de werknemer verklaart kennis te hebben.

### **3.3. Internet**

De werknemer kan het internetabonnement, dat hem door de Belgische werkgever werd ter beschikking gesteld, gebruiken in het kader van zijn grensoverschrijdende tewerkstelling.

Hiertoe zal maandelijks een voordeel van alle aard worden aangerekend voor het privégebruik.

### **3.4. Maaltijdcheques**

De Belgische werkgever geeft de werknemer één maaltijdcheque per werkelijk gepresteerde werkdag in België.

Voor de toekenningsvoorwaarden en bedragen van deze maaltijdcheques wordt verwezen naar de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 4 – Indexatie van het loon**

Het loon dat betrekking heeft op de prestaties in België wordt onderworpen aan het wettelijke en sectorale indexmechanisme en de verplichte CAO-bepalingen die in België van toepassing zijn. Het loon dat betrekking heeft op de prestaties in Nederland wordt onderworpen aan het sectorale indexmechanisme dat van toepassing is in de CAO voor \_\_\_\_\_.

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

### **Artikel 5 – Extralegale voorzieningen**

Het voordeel van de groepsverzekering, de hospitalisatieverzekering en de verzekering gewaarborgd inkomen bij ziekte waarop de werknemer ingevolge zijn tewerkstelling bij de Belgische werkgever aanspraak kan maken, blijft gehandhaafd.

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de berekening van de premies en de daaraan gekoppelde rechten met betrekking tot deze verzekeringen gebeurt op het globale bruto jaarloon waarop de werknemer recht heeft krachtens zijn arbeidsprestaties voor respectievelijk de Belgische en de Nederlandse werkgever.

Beide werkgevers zullen de verschillende verzekeringspremies in verhouding tot de vastgestelde werkverdeling ten laste nemen.

### **Artikel 6 – Kostenvergoedingen**

De kosten die de werknemer moet dragen voor de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst zijn kosten eigen aan de werkgevers en zullen door de werkgevers terugbetaald worden.

Deze kosten die specifiek verbonden zijn aan de internationale activiteiten van de werknemer worden op grond van objectieve maatstaven en praktijkervaring forfaitair geraamd en per effectief gepresteerde werkdag in België en Nederland terugbetaald ten belope van \_\_\_\_\_ EUR per maand.

Deze kosten worden geacht de volgende kostenposten te dekken:

- Inrichting en gebruik van bureel en infrastructuur thuis;
- de kosten i.v.m. deelname aan allerlei manifestaties (sociale, culturele, sportieve) buiten de werkuren m.b.t. de vertegenwoordiging van de werkgever of in direct verband met de professionele activiteit;
- de persoonlijke uitgaven voor documentatie en abonnementen op tijdschriften in verband met de beroepsactiviteit alsook voor het kantoormateriaal dat de werknemer gebruikt bij zijn professionele activiteiten thuis;
- de professionele telefoongesprekken vanuit de privéwoning;
- ...

Om administratieve redenen wordt deze vergoeding namens beide werkgevers betaald door de Belgische werkgever.

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

### **Artikel 7 – Internationale tewerkstelling – wijziging en beëindiging**

De internationale tewerkstelling, zoals vastgesteld in onderhavige overeenkomst, is onderhevig aan wijzigingen, die in het belang van de groep noodzakelijk kunnen worden.

Indien in de toekomst mocht blijken dat de internationale tewerkstelling – om een reden andere dan deze verwijtbaar aan de werknemer – niet langer noodzakelijk is of om één of andere reden niet langer opportuun is en de tewerkstelling in dienst van de Nederlandse werkgever hierdoor een einde neemt, verbindt de Belgische werkgever er zich toe de werknemer opnieuw een voltijdse functie aan te bieden, hetzij door hem voltijds in zijn huidige functie te werk te stellen, hetzij door hem een evenwaardige en/of gelijkaardige functie in de onderneming aan te bieden.

De werknemer verklaart dat, mocht hem in deze situatie een gelijkwaardige betrekking worden aangeboden bij een andere verbonden onderneming van de groep, hij dergelijk voorstel constructief in overweging zal nemen, mits zijn anciënniteitsrechten worden behouden.

De werknemer verbindt er zich toe om, in het geval er zich een wijziging voordoet in de verdeling van de arbeidstijd tussen beide werkgevers of wanneer de tewerkstelling voor de Nederlandse werkgever eindigt, de fiscale gevolgen van deze wijziging of de beëindiging van zijn internationale tewerkstelling te aanvaarden. Meer in het bijzonder kan de werknemer geen aanspraak maken lastens de Belgische of de Nederlandse werkgever op behoud van het netto loon dat hij genoot tijdens en door toedoen van de internationale tewerkstelling, zoals vastgelegd in onderhavige overeenkomst.

### **Artikel 8 – Vakantierechten**

De werknemer heeft in het kader van zijn globale tewerkstelling t.a.v. de Belgische en de Nederlandse werkgever recht op 20 vakantiedagen.

De opname van de vakantiedagen gebeurt in onderling overleg tussen de werknemer en de Belgische werkgever, respectievelijk de Nederlandse werkgever.

In navolging van de rechtskeuze, die in onderhavige arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk wordt gedaan, zijn de wettelijke bepalingen betreffende jaarlijkse vakantie van het Belgische arbeidsrecht van toepassing ook voor wat betreft de mogelijke berekening van het vakantiegeld bij uit diensttreding.

Afwijkend van voornoemde rechtskeuze, zal de vakantietoeslag verschuldigd voor de prestaties verricht in Nederland gedurende de dienstbetrekking, berekend worden volgens de toepasselijke Nederlandse vakantiewetgeving.

### **Artikel 9 – Feestdagen**

De werknemer behoudt voor zijn globale tewerkstelling het recht op de 10 wettelijke betaalde feestdagen volgens de Belgische wetgeving.

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

In zoverre de wettelijke feestdagen van de verschillende landen van tewerkstelling niet samenvallen, zal de werknemer tijdens een Nederlandse wettelijke feestdag de keuze hebben om ofwel vanuit België te werken ofwel een vakantiedag op te nemen.

## **Artikel 10 – Toepasselijke wetgeving**

### **a) *Inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden***

De partijen kiezen uitdrukkelijk voor de toepassing van het Belgische arbeidsrecht op onderhavige overeenkomst.

Wat de prestaties in Nederland gedurende de dienstbetrekking betreft wordt evenwel niet toegepast de Belgische regelgeving betreffende de berekening van het dubbel vakantiegeld.

Dit impliceert dat de arbeidsrelatie wordt beheerst door de Belgische wetten en reglementen en door de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritaire comité \_\_\_\_\_.

De partijen komen overeen dat, mochten zij, niettegenstaande hun keuze voor het Belgische recht gedwongen zijn tot toepassing van dwingende Nederlandse wetsbepalingen, er geen sprake kan zijn van enige cumulatie van loon of voordelen van dezelfde aard in hoofde van de werknemer.

Indien dit evenwel niet mogelijk blijkt ingevolge het dwingend karakter van de desbetreffende cumulatief toepasselijke Nederlandse wetsbepalingen, dan zal er zo nodig een verrekening doorgevoerd worden met wat reeds werd toegekend zodat elke cumulatieve toepassing met betrekking tot dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden te allen tijde uitgesloten is.

### **b) *Inzake sociale zekerheidsbijdragen***

Ingevolgde de toepassing van de Europese Verordening 883/2004, is de Belgische sociale zekerheidswetgeving van toepassing, zowel voor wat betreft de arbeidsprestaties die de werknemer verricht voor de Belgische werkgever als voor de Nederlandse werkgever. Dit betekent dat er zowel op het loon dat de werknemer ontvangt van zijn Belgische als van zijn Nederlandse werkgever, Belgische sociale zekerheidsbijdragen zullen worden ingehouden en betaald aan de Belgische Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ.).

De toepassing van de Belgische sociale zekerheidswetgeving zal gestaafd worden aan de hand van het Europese standaardformulier A1 '*Verklaring inzake toepasselijke wetgeving*' .

### **c) *Inzake belastingen***

De werknemer zal als gevolg van zijn internationale tewerkstellingssituatie gedeeltelijk belastbaar zijn in België en gedeeltelijk in Nederland:

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

- voor zijn werkzaamheden verricht in Nederland voor rekening van de Nederlandse werkgever, zal de werknemer belasting verschuldigd zijn in Nederland;
- voor zijn werkzaamheden verricht in België, zal de werknemer als Belgisch rijksinwoner belasting verschuldigd zijn in België.

Hiertoe zullen via de maandelijkse loonafrekening de wettelijke inhoudingen uit hoofde van bedrijfsvoorheffing, resp. loonbelasting doorgevoerd worden.

Naast een belastingaangifte in België, zal de werknemer voortaan ook een aangifte moeten indienen in Nederland.

De belastingen verschuldigd krachtens enige aanslag gevestigd in België of Nederland blijven geheel ten laste van de werknemer.

Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om, ten behoeve van gebeurlijke fiscale controles, stukken bij te houden die dienstig zijn om zijn aanwezigheid in Nederland te staven.

#### **Artikel 11. - Schorsing**

Indien zich een grond tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voordoet, geldt deze in principe tussen de werknemer en de beide werkgevers, tenzij de schorsingsgrond slechts in één van beide landen uitwerking vermag te hebben.

In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zal de werknemer de werkgever bij wie hij op dat ogenblik geacht wordt prestaties te leveren, onverwijld inlichten per telefoon.

Hij zal eveneens binnen 48 uur van de aanvang van zijn ongeschiktheid een medisch attest indienen bij de Belgische werkgever, dat de duur van zijn ongeschiktheid vermeldt en dat bepaalt of hij al dan niet de woning mag verlaten. De mededeling van het medisch attest kan aan de Nederlandse werkgever worden onderworpen.

De regeling inzake gewaarborgd loon is die naar Belgisch recht.

#### **Artikel 12 - Beëindiging**

Deze overeenkomst kan door alle partijen beëindigd worden volgens de regels bepaald in de Belgische wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Ten dien einde wordt aangenomen dat deze overeenkomst één globaal contract voor voltijdse tewerkstelling uitmaakt.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft automatisch de beëindiging van de volledige arbeidsovereenkomst tot gevolg ten aanzien van de beide werkgevers.

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.



De partijen verklaren zich uitdrukkelijk akkoord dat de berekening van zowel de duurtijd van een eventuele in acht te nemen opzeggingstermijn als de begroting van de opzeggingsvergoeding gebeurt op basis van het globale brutoloon zoals bepaald in artikel 3 van onderhavige overeenkomst, onder aftrek van de mogelijke termijnen, respectievelijk vergoedingen die gerespecteerd, respectievelijk verschuldigd zouden zijn in Nederland ten gevolge van de dwingende wetsbepalingen ter plaatse.

Indien de werknemer zich schuldig maakt aan een feit dat als een dringende reden moet worden beschouwd in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan geldt deze dringende reden in de relatie met de twee werkgevers.

### **Artikel 13 – Slotbepalingen**

De nietigheid van enigerlei bepaling van deze overeenkomst leidt niet tot nietigheid van de arbeidsovereenkomst in haar geheel. Komt een dergelijke nietigheid aan het licht, dan verbinden de partijen er zich toe om de bewuste clause te verbinden door een geldig beding met voorwaarden die daarmee zoveel als mogelijk gelijk lopen. .

Afwijkingen van en aanvullingen op deze arbeidsovereenkomst zijn alleen geldig, indien deze schriftelijk door beide werkgevers werden bevestigd.

*Aldus opgemaakt \_\_\_\_\_ (België), op \_\_\_\_\_, in drie originelen waarvan elk der partijen erkent er een ontvangen te hebben.*

De werknemer

\_\_\_\_\_

(handtekening)

(voor akkoord)

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.

Voor de Belgische werkgever

.....

Voor de Nederlandse werkgever

.....

in zijn/haar hoedanigheid  
van .....

in zijn/haar hoedanigheid  
van .....

\_\_\_\_\_  
(handtekening)  
(voor akkoord)

\_\_\_\_\_  
(handtekening)  
(voor akkoord)

**Disclaimer.** Dit ontwerp is slechts één mogelijk model voor tewerkstelling met gesplitste bezoldiging in België en Nederland. 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 : Agio Legal, Meir 24 bus 6, 2000 Antwerpen, 03/220 64 00, hvh@agio.legal.