

# Arbeidsovereenkomst

## Onbepaalde duur

## Voltijds



Dell nv ∞ Koningin Astridlaan 164 ∞ 1780 Wemmel ∞ Belgium

### Tussen:

**DELL N.V.**, met maatschappelijke zetel gevestigd te Koningin Astridlaan 164 te 1780 Wemmel;  
Vertegenwoordigd door Arnaud Bacros, in zijn hoedanigheid van General Manager Dell Belux;

Hierna genoemd de “Werkgever”.

### En:

**Mevrouw Cecilia Bolongo Benteke** woonachtig te 16 Rue Suavius, 4000 Luik;

Hierna genoemd de “Werknemer”.

### **Wordt overeengekomen:**

## 1 Dienstbetrekking en plaats van tewerkstelling

- 1.1. De Werknemer treedt in dienst voor onbepaalde duur en dit vanaf: dinsdag 1 februari 2022
- 1.2. De Werknemer wordt op voltijdse basis tewerkgesteld volgens één van de voltijdse uurroosters vermeld in het arbeidsreglement.
- 1.3. De Werknemer zal zijn functie uitoefenen in de burelen van de Werkgever gelegen te Koningin Astridlaan 164 te 1780 Wemmel, of in een andere entiteit in België.
- 1.4. De normale plaats van tewerkstelling is aldus de zetel van de onderneming. Beide partijen komen echter uitdrukkelijk overeen dat de plaats van tewerkstelling geen essentiële arbeidsvoorwaarde is. Gelet op de aard van de functie is het een essentieel onderdeel ervan om zijn/haar activiteiten op andere plaatsen dan vermeld uit te oefenen.
- 1.5. Voor de aanvang van de tewerkstelling en/of tijdens de eerste 3 maanden van de tewerkstelling kan de Werknemer worden verzocht zijn volledige medewerking te verlenen aan een Security Background Check (SBC) zoals beschreven in bijgevoegde documentatie. De Werknemer zal zijn volledige medewerking verlenen voor deze SBC en geeft te kennen dat als de SBC wordt afgesloten met een negatieve aanbeveling, Dell NV de overeenkomst kan beëindigen in overeenstemming met de toepasselijke bepalingen onder Belgisch arbeidsrecht.

## 2 Functie

- 2.1. De Werknemer wordt als “Inside Sales Account Manager 2” aangeworven met de verantwoordelijkheden en autoriteit zoals gedetailleerd in de jobbeschrijving, dewelke in gemeenschappelijk overleg, in het voorkomend geval, aangepast kan worden.
- 2.2. De Werknemer rapporteert aan Thomas Lievens. De Werknemer erkent en aanvaardt dat de structuur van het bedrijf en de persoon aan wie hij rapporteert geen essentiële bestanddelen van deze overeenkomst uitmaken.

AB

CBB



- 2.3. Partijen komen bovendien expliciet overeen dat de functie geen essentieel bestanddeel uitmaakt van de overeenkomst en dat de Werkgever de Werknemer andere taken kan opleggen gelet op de noodwendigheden en de vereisten van de onderneming, op voorwaarde dat deze activiteiten overeenstemmen met de bekwaamheid en de status van de Werknemer en op voorwaarde dat ze in het verlengde liggen van zijn huidige taak. Dergelijke wijziging kan nooit beschouwd worden als een eenzijdige verbreking van de overeenkomst.
- 2.4. Gedurende huidig contract zal de Werknemer ten volle de belangen van de Werkgever behartigen.
- 2.5. De Werknemer zal er zich van onthouden, tijdens of na de kantooruren, enigerlei activiteiten tegen betaling uit te oefenen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Werkgever.
- 2.6. Het is de Werknemer verboden rechtstreeks of onrechtstreeks voor eigen rekening of rekening van derden, een andere, al dan niet winstgevendende beroepsactiviteit uit te oefenen.
- 2.7. Slechts mits voorafgaandelijk en schriftelijk akkoord vanwege de Werkgever kan een uitzondering op dit verbod worden toegestaan.
- 2.8. De Werknemer aanvaardt hierbij uitdrukkelijk dat de Werkgever alle niet-essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst eenzijdig kan wijzigen, in overeenstemming met het Belgische arbeidsrecht.
- 2.9. Gelet op de vooropgestelde taken en functie van de Werknemer dient deze beschouwd te worden als deel uitmakend van de personeelscategorie "met een leidende functie of met vertrouwenspost beklede personen" in de zin van het K.B. van 10 februari 1965 (B.S., 12 februari 1965).

### 3 Vergoeding

- 3.1. De **bruto maandelijks vergoeding** van de Werknemer bedraagt **2.489,22 - BRUTO EUR**, betaalbaar op de 25ste van iedere maand, of enige andere vergoeding die door de partijen uitdrukkelijk en schriftelijk aanvaard wordt, vanaf de datum waarop huidig contract in voege treedt.
- 3.2. De Werknemer zal tevens in aanmerking komen voor een **variabel gedeelte/commissieloon** per maand, dat bij het volledig behalen van de vooropgestelde doelen **1.066,81- BRUTO EUR** bedraagt. De commissie van de Werknemer wordt berekend in functie van de behaalde resultaten van de Werknemer in nakoming van zijn sales targets. De berekeningsregels en sales targets zijn bepaald door de Werkgever overeenkomstig de modaliteiten van het sales commissieplan.

Het maandelijks commissieloon is gewaarborgd tijdens de eerste 3 maanden van de tewerkstelling.

Een deel van het commissieloon wordt door de Werkgever gestort in de geldende groepsverzekering, in toepassing van het groepsverzekeringsreglement. De Werknemer aanvaardt deel te nemen aan de bestaande groepsverzekering binnen de regels en voorwaarden van het groepsverzekeringsreglement dat van kracht is en dat van tijd tot tijd kan gewijzigd worden. Partijen erkennen dat de modaliteiten van deze groepsverzekering afdoende werden toegelicht aan de Werknemer.

- 3.3. Bovendien heeft de Werknemer recht op een **eindejaarspremie** overeenkomstig de toepasselijke bepalingen tot stand gekomen in paritair comité 200.
- 3.4. De Werknemer heeft eveneens recht op het **dubbel vakantiegeld** overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen.
- 3.5. De Werknemer zal genieten van een beroepsgebonden **ziekteverzekering**, die door de Werkgever zal worden afgesloten. De modaliteiten van deze verzekering worden uiteengezet in een afzonderlijk document, waarvan de Werknemer een kopie zal krijgen.

AB

CBB



Partijen erkennen dat de Werkgever de Werknemer afdoende heeft geïnformeerd omtrent de mogelijkheid tot voorfinanciering van een (eventuele) individuele voortzetting in geval van verlies van de dekking onder de beroepsgebonden ziekteverzekering, conform artikel 138bis-9 van de Wet op de Landverzekeringsovereenkomst.

- 3.6. Daarenboven zal de Werknemer het recht hebben op de **voordelen zoals beschreven in Bijlage 1** en dit vanaf de aanvangsdatum van dit contract. De voordelen zullen overeenkomstig de regels van toepassing bij de Werkgever, toegekend worden.
- 3.7. Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen elke andere premie, gratificatie of andere betaling die door de Werkgever aan de Werknemer wordt toegekend, zelfs op regelmatige basis, niet zal worden beschouwd als tegenprestatie voor geleverd werk en bijgevolg geen deel uitmaakt van het contractueel loon van de Werknemer doch zal beschouwd worden als een gift en derhalve nooit rechten kan doen ontstaan voor de toekomst.

## 4 Terugbetaling van kosten

4.1. De door de Werknemer werkelijk en redelijk gemaakte kosten in de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst zullen worden terugbetaald mits de Werknemer deze kosten vooraf heeft laten goedkeuren en voor zover het verzoek tot terugbetaling gestaafd wordt door de nodige bewijsstukken en geschiedt op de in het bedrijf gebruikelijke wijze en volgens de in het bedrijf geldende beleid ter zake.

4.2. Aangezien deze vergoedingen een terugbetaling van werkelijk gemaakte beroepskosten uitmaken, zullen zij nooit geacht kunnen worden deel uit te maken van het salaris van de Werknemer.

## 5 Jaarlijkse vakantie

- 5.1. De Werknemer heeft recht op vakantie in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke bepalingen.
- 5.2. Daarnaast heeft de Werknemer recht op 12 jaarlijkse extralegale vakantiedagen. Voor de extralegale vakantiedagen wordt geen dubbel vakantiegeld betaald. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de wettelijke vakantiedagen geacht eerst te zijn opgenomen. Er wordt geen vakantiegeld betaald voor de resterende extralegale vakantiedagen.
- 5.3. De spreiding van de vakantiedagen gebeurt in overleg met de Werkgever.
- 5.4. De Werknemer heeft daarenboven recht op de wettelijke feestdagen toegekend door de Belgische wet.

## 6 Schorsing van de arbeidsovereenkomst

- 6.1. Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, zal, indien de huidige overeenkomst geschorst wordt wegens ziekte of ongeval, de Werknemer de volgende verplichtingen naleven:
- | de bevoegde persoon onmiddellijk, vanaf het begin van de eerste werkdag van de ongeschiktheid, zo nodig telefonisch, van zijn arbeidsongeschiktheid op de hoogte brengen;
  - | de arbeidsongeschiktheid verantwoorden door het overmaken van een geneeskundig getuigschrift aan de Werkgever binnen de twee werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid.
- 6.2. Dezelfde regels gelden in geval van verlenging van afwezigheid. De Werkgever behoudt zich altijd het recht voor een geneesheer aan te duiden voor het instellen van een tegenonderzoek. De Werknemer verbindt er zich toe, in voorkomend geval, zich te onderwerpen aan het medisch onderzoek van de controlegeneesheer die door de Werkgever werd aangeduid.

## 7 Confidentialiteit

- 7.1. De Werknemer verbindt zich ertoe om zowel tijdens de duur van de huidige arbeidsovereenkomst als daarna, de informatie geheim te houden, waarvan zij wist of had moeten weten dat deze vertrouwelijk was (inclusief de inhoud

AB CBB  
AB .....GDB...



van deze overeenkomst) en die verband houdt met de belangen of zaken van de Werkgever of de groep, voor zover zij tijdens zijn dienstbetrekking van dergelijke informatie kennis heeft gekregen. Deze informatie zal de Werknemer niet aanwenden in zijn eigen voordeel of in het voordeel van enig ander persoon (en dit zowel tijdens als na de beëindiging van de dienstbetrekking om eender welke reden). De beperking van onderhavige clause is niet van toepassing op enige openbaring of gebruik opgelegd door de wet of in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

- 7.2. Behoudens uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van de Werkgever, zal de Werknemer geen informatie of documenten betreffende de activiteiten van de Werkgever of van de groep waartoe de Werkgever behoort, publiceren of meedelen aan de pers, noch zal hij/zij zulke informatie in het openbaar verspreiden.
- 7.3. Alle bescheiden, welke de Werknemer van de Werkgever ontvangt of in opdracht van laatstgenoemde samenstelt, blijven eigendom van de Werkgever. De Werknemer is gehouden onverwijld op verzoek van de Werkgever in geval van beëindiging van deze overeenkomst de betreffende bescheiden en documenten in goede staat en compleet aan de Werkgever ter hand te stellen.

## 8 Oneerlijke concurrentie

Zowel tijdens de duur van onderhavige overeenkomst, alsook na de beëindiging ervan, zal de Werknemer zich onthouden elke daad van oneerlijke concurrentie te verrichten of eraan mee te werken overeenkomstig de Belgische wettelijke bepalingen ter zake.

## 9 Niet-concurrentiebeding

- 9.1. In geval van beëindiging van onderhavige arbeidsovereenkomst verbindt de Werknemer er zich toe geen gelijkaardige activiteiten uit te oefenen als deze die zij uitoefende bij de Werkgever, hetzij door zelf een onderneming uit te baten of in dienst te treden bij een concurrerende onderneming, welke de belangen van de Werkgever zouden kunnen schaden, door kennis te gebruiken welke zij bij de Werkgever verworven heeft voor zijn eigen belang of voor dat van een concurrerende vennootschap.

Onder soortgelijke activiteiten wordt verstaan activiteiten die gelijkaardig zijn aan deze welke door de Werknemer worden uitgevoerd krachtens deze overeenkomst.

- 9.2. Dit niet-concurrentiebeding strekt zich uit tot het grondgebied waarop de Werknemer op het ogenblik van zijn vertrek zijn activiteit uitoefent en is van toepassing gedurende een periode van 12 maanden te rekenen vanaf de beëindiging van onderhavige arbeidsovereenkomst.
- 9.3. Indien de Werknemer huidig niet-concurrentiebeding overtreedt, zal de Werkgever recht hebben op een schadevergoeding gelijk aan drie (3) bruto maandlonen (te weten vaste en variabele vergoeding bij het volledig behalen van vooropgestelde doelen (100%)), onverminderd het recht van de Werkgever om eventueel een hogere schadeloosstelling te vorderen.
- 9.4. De Werknemer neemt bovendien de verplichting op om gedurende de periode van 12 kalendermaanden volgend op het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst noch direct, noch indirect mee te werken aan de afwerving van de personeelsleden van de Werkgever of in enige mate te trachten de onafhankelijke medewerkers van de Werkgever ertoe aan te zetten hun relatie met de die laatste te wijzigen of stop te zetten.

## 10 Beëindiging

- 10.1. Elke partij kan de arbeidsovereenkomst op elk ogenblik beëindigen, mits naleving van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

De partij die een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst, zonder dringende reden en zonder inachtnaam van de opzeggingstermijn voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978, is aan de andere partij een vergoeding

AB

CBB



verschuldigd gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van de opzeggingstermijn of het resterende gedeelte ervan.

10.2. Onderhavige overeenkomst kan, in toepassing van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten onmiddellijk, zonder opzegging of vergoeding, worden beëindigd wegens dringende reden.

10.3. Bij wijze van voorbeeld, kunnen volgende redenen als dringende reden beschouwd worden:

- | iedere overtreding van de bepalingen van deze overeenkomst evenals elke gedraging die in het arbeidsreglement als een zware fout wordt omschreven, zal, onder andere, worden beschouwd als een dringende reden;
- | insubordinatie, geweld, herhaaldelijke en ongerechtvaardigde afwezigheden, dronkenschap, diefstal, weigering van de Werknemer om op een correcte manier zijn werk te vervullen in overeenstemming met zijn bekwaamheden;
- | het openbaar maken van vertrouwelijke informatie aangaande de onderneming, of het opzettelijk geven van verkeerde informatie;
- | elke tekortkoming aan een verplichting van het huidige contract, het arbeidsreglement en het reglement van interne orde.

Een dringende reden zal steeds geëvalueerd worden in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke bepalingen.

## 11 Verplichtingen na beëindiging van de overeenkomst

11.1. In geval van kennisgeving van opzeg door de Werkgever of van ontslagneming door de Werknemer, om welke reden dan ook, verbindt de Werknemer er zich toe:

- | Alle lijsten, correspondentie, documenten, nota's, dossiers, memo's, opnamen, video's, plannen, rapporten en voorwerpen die de Werkgever of enig andere werkgever van de groep toebehoren en die in zijn bezit zijn of waarvan hij gebruik zou hebben, aan de Werkgever te overhandigen zonder er kopijen van te maken.
- | Onmiddellijk ontslag te nemen, en dit zonder vergoeding, van alle taken of administratieve mandaten uitgeoefend bij de Werkgever of bij een werkgever van de groep. Bij gebreke ervan, machtigt de Werknemer hierbij onherroepelijk de Werkgever een aangestelde aan te duiden die bevoegd is om alle documenten te ondertekenen en de nodige maatregelen te treffen teneinde het ontslag effectief te maken.

## 12 Waarborgen vanwege de Werknemer

12.1. De Werknemer bevestigt dat hij zich ten overstaan van de Werkgever verbindt, vrij van elke andere verbintenis ten overstaan van een of meerdere vroegere werkgever(s) en na alle wettelijke verplichtingen ten overstaan van zijn vroegere werkgever(s) te hebben vervuld.

12.2. De Werknemer bevestigt eveneens niet gebonden te zijn door een niet-concurrentiebeding ten overstaan van een of meerdere vroegere werkgever(s).

12.3. Elke overtreding van bovenstaande bepalingen zal worden beschouwd als een dringende reden in hoofde van de Werknemer.

## 13 Persoonlijke gegevens

13.1. Bij zijn aanwerving dient de Werknemer zijn Werkgever alle inlichtingen te verstrekken betreffende zijn identiteit, toestand en samenstelling van het gezin.

13.2. Met het oog op de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving zal de Werknemer spontaan en binnen de 3 werkdagen de Werkgever in kennis stellen van een adresverandering en iedere wijziging in zijn burgerlijke staat en in zijn gezinslasten.

13.3. De door de Werknemer verstrekte gegevens zullen door de Werkgever worden verwerkt.

AB

CBB



Zij zullen uitsluitend worden gebruikt voor de volgende doeleinden: loonadministratie en personeelsbeheer.

- 13.4. Behoudens verzet kunnen zij worden meegedeeld aan de contractueel met de Werkgever verbonden organisaties waarvan de Werknemer op eenvoudig verzoek een lijst kan bekomen bij de personeelsdienst.
- 13.5. De Wet verwerking persoonsgegevens van 8 december 1992 en de Algemene Verordening Gegevensverwerking kennen de Werknemer het recht toe om mededeling te verkrijgen van de hem betreffende gegevens die worden verwerkt. Indien deze gegevens onjuist, onvolledig of niet relevant (meer) zijn, kan de Werknemer de verbetering of de verwijdering ervan vragen.

## 14 Intellectuele eigendomsrechten

- 14.1. Partijen komen overeen dat de Werkgever titularis is van alle intellectuele eigendomsrechten op de programma's en de erbij horende documentatie, tekeningen, teksten, handleidingen, rapporten, schema's, algoritmen, analyses, technologieën, fabrieksgeheimen, topografieën, tools, methodes, uitvindingen, know-how en elk ander werk ontstaan, geschreven of ontwikkeld of aangepast door de Werknemer onder huidige overeenkomst of op mondelinge of geschreven instructies van de Werkgever, hetzij binnen of buiten de lokalen van de Werkgever, gedurende of buiten de normale werkuren.
- 14.2. De Werkgever mag de aldus overgedragen rechten naar eigen inzicht exploiteren.
- 14.3. De Werknemer kan, buiten de betaling van het overeengekomen salaris, geen enkele aanspraak laten gelden op de exploitatieresultaten van zijn auteursrechten of andere intellectuele rechten.

## 15 Allerlei

- 15.1. De huidige arbeidsovereenkomst, de maatregelen ('polities') betreffende de voordelen aan het personeel en het arbeidsreglement van de Werkgever, zoals regelmatig gepubliceerd, vormen de enige basis voor de overeenkomst tussen de Werknemer en de Werkgever.
- 15.2. Eventuele wijzigingen of toevoegingen aan deze overeenkomst moeten in een schriftelijke overeenkomst vastgelegd worden. In het geval dat individuele bepalingen van deze overeenkomst ongeldig zouden zijn of worden, zal dit geen invloed hebben op de geldigheid van de overige bepalingen.
- 15.3. Deze overeenkomst vervangt alle vorige mondelinge en/of schriftelijke overeenkomsten die tussen partijen zouden hebben bestaan en kan slechts gewijzigd worden mits schriftelijke toestemming van beide partijen.
- 15.4. Onderhavige overeenkomst wordt beheerst door Belgisch recht. Elk geschil dat zou ontstaan in verband met deze overeenkomst en dat niet in der minne kan worden geregeld, behoort tot de exclusieve rechtsbevoegdheid van de Belgische rechtbanken. Alleen de rechtbanken in het arrondissement van de plaats van tewerkstelling zijn bevoegd om uitspraak te doen over de geschillen in verband met onderhavige overeenkomst.
- 15.5. Het feit dat de Werkgever gedurende een bepaalde periode de toepassing van bepaalde onder deze overeenkomst bestaande verplichtingen niet zou vereisen houdt niet hoofdzakelijk in dat de betreffende bepaling als uit de overeenkomst geschrapt moet beschouwd worden.
- 15.6. Elke toestemming die de Werkgever verleent om van de naleving van concrete onder deze overeenkomst bestaande verplichtingen af te wijken geldt slechts voor het individuele geval waarin de toestemming wordt verleend.
- 15.7. De eventuele nietigheid van één of meerdere bepalingen van de huidige arbeidsovereenkomst leidt niet tot de nietigheid van de overige bepalingen van de huidige arbeidsovereenkomst. De nietige bepaling wordt bovendien geacht te zijn vervangen door een niet-nietige bepaling die de initiële bedoeling van de Partijen zo nauw mogelijk benadert.

  
AB

  
CBB  
.....



## 16. Overige

Voor hetgeen in deze overeenkomst niet is geregeld, blijft de arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, het gemeen recht en de interne regelingen van de onderneming, onder meer (maar niet beperkt tot) het arbeidsreglement, Code of Conduct, de car policy en de internet en e-mail policy.

De Werknemer erkent hierbij een afschrift van het arbeidsreglement, Code of Conduct, de car policy en de internet en e-mail policy ontvangen te hebben en deze na te leven.

Opgemaakt te Wemmel, op maandag 10 januari 2022, in twee originele exemplaren, waarvan elke partij erkent één origineel ontvangen te hebben.

  
arnaud bacros (Jan 10, 2022 14:21 GMT+1)

  
Cecilia Bolongo Benteke (Jan 10, 2022 14:54 GMT+1)

De Werkgever  
Arnaud Bacros  
General Manager Dell Belux

De Werknemer  
Cecilia Bolongo Benteke

Bijlage



## Bijlage 1

Bijlage aan de arbeidsovereenkomst van Cecilia Bolongo Benteke, dd. maandag 10 januari 2022

Voordelen die overeenkomstig de desbetreffende bijzondere bepalingen van de Werkgever aangeboden worden:

1. Lidmaatschap tot het extra-wettelijke voordelenplan van de Werkgever aangaande hospitalisatie, invaliditeit en overlijden.
2. Lidmaatschap tot de groepsverzekering wordt aangeboden volgens de toetredingsvoorwaarden.
3. Maaltijdcheques ten bedrage van 7,00 EUR (inclusief een bijdrage van de Werknemer van 1,09 EUR), per effectief gepresteerde werkdag.

---

AB

CBB