****

**Arbeidsovereenkomst voor het huisbewaarders in flatgebouwen (onbepaalde/bepaalde duur)[[1]](#footnote-1)**

Tussen:

Mijnheer/Mevrouw ....................................................................................................  
optredend als gevolmachtigde van de werkgever : ................................................................  
straat: .......................................................................................... nr. ........ ..........  
post nr.: ............. plaats: .............................................................................  
namens de firma ..........  
hierna “de werkgever” genoemd,

En:

Mijnheer/Mevrouw .................................... ...................................  
hierna “de huisbewaarder” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

1. Aanwerving

De huisbewaarder wordt aangeworven vanaf ..../..../......... voor onbepaalde duur.

De huisbewaarder wordt aangeworven vanaf ..../..../......... tot en met ..../..../..........

1. Taakbeschrijving

De huisbewaarder zal de volgende taken uitvoeren:

................................................................................................................................................................

Aangezien deze taken hoofdzakelijk manueel zijn, geniet de huisbewaarder het statuut van arbeider.

1. Arbeidsplaats

De plaats van tewerkstelling is gelegen te:

................................................................................................................................................................

De partijen komen overeen dat de plaats van tewerkstelling geen essentieel bestanddeel is van huidige arbeidsovereenkomst met als gevolg dat ze eenzijdig kan gewijzigd worden door de werkgever in functie van de noodwendigheden van de onderneming.

1. Arbeidstijd[[2]](#footnote-2)

De huisbewaarder wordt voltijds aangeworven. Het werkrooster is voorzien in het arbeidsreglement.

De huisbewaarder wordt deeltijds aangeworven met een vaste arbeidsregeling[[3]](#footnote-3) van ….. uren per week[[4]](#footnote-4).

De huisbewaarder wordt deeltijds aangeworven met een flexibele arbeidsregeling[[5]](#footnote-5) van ….. uren per week[[6]](#footnote-6) gemiddeld op een referteperiode van …..[[7]](#footnote-7).

Hij wordt aangeworven in het kader van een progressieve werkhervatting met goedkeuring van zijn ziekenfonds[[8]](#footnote-8).

Het werkrooster is variabel[[9]](#footnote-9): zie bepalingen in het arbeidsreglement.

Het werkrooster is vast[[10]](#footnote-10) : de te presteren uren zijn als volgt vastgesteld:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

Het werkrooster is glijdend[[11]](#footnote-11): zie bepalingen in het arbeidsreglement. De werknemer moet zijn arbeidsuren presteren met inachtneming van de hieronder beschreven stam- en glijtijden[[12]](#footnote-12). De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van de werknemer bedraagt ….. u …..[[13]](#footnote-13).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Glijtijd | | | | Stamtijd | | | | Glijtijd | | | | Stamtijd | | | | Glijtijd | | | |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

De huisbewaarder dient tijdens de volgende uren verplicht aanwezig te zijn zonder effectieve arbeidprestaties te verrichten:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Maandag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Dinsdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Woensdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Donderdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Vrijdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zaterdag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |
| Zondag | van |  | tot |  | van |  | tot |  |

1. Loon

Het brutoloon van de huisbewaarder is gelijk aan .......... per uur/dag/week/maand voor de uren van effectieve arbeid en .......... per uur/dag/week/maand voor de uren van verplichte aanwezigheid[[14]](#footnote-14).

Dit brutobedrag omvat de volgende voordelen in natura[[15]](#footnote-15):

* de dienstwoning;
* verwarming;
* gas, elektriciteit, water;
* volledige voeding;

De totale werkelijke waarde van deze voordelen in natura wordt geëvalueerd op .......... per uur/dag/week/maand. De waarde van de dienstwoning, inbegrepen in voormeld bedrag, wordt afzonderlijk bepaald op ..........[[16]](#footnote-16).

De waarde van deze voordelen wordt gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens dezelfde regels als die welke van toepassing zijn op het loon in speciën.

De waarde van deze voordelen wordt jaarlijks, in gemeenschappelijk akkoord, aangepast op de verjaardag van dit contract op basis van de evolutie van de werkelijke economische waarde van de voordelen.

De huisbewaarder geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van zijn loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten op een rekening.

IBAN : BE00-0000-0000-0000

BIC : XXXXXX

De huisbewaarder geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van zijn loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten per circulaire cheque.

De huisbewaarder geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van zijn loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten per postassignatie.

De eventuele kosten mogen niet afgetrokken worden van de bedragen die het voorwerp van betaling uitmaken.

Alle andere vergoedingen, buiten het hierboven vermeld brutoloon of de vergoedingen opgelegd door de wet, een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst, zijn louter vrijgevigheden. Zij kunnen te allen tijde worden toegekend of ingetrokken om redenen waarover de werkgever eigenmachtig beslist en waarvoor hij geen verantwoording verschuldigd is aan de arbeider. Met betrekking tot die vergoedingen zal de arbeider zich nooit kunnen beroepen op een veralgemeend gebruik noch wat dat betreft enig recht kunnen laten gelden.

De huisbewaarder geniet de volgende extralegale voordelen:

................................................................................................................................................................

Het loon waarop de huisbewaarder recht heeft, wordt betaald op de wijze en volgens de frequentie zoals bepaald door de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en zijn uitvoeringsbesluiten.

1. Dienstwoning

De werkgever stelt een dienstwoning ter beschikking van de huisbewaarder die gelegen is te:

................................................................................................................................................................

Werkgever en huisbewaarder maken een omstandige, tegensprekelijke plaatsbeschrijving op uiterlijk één maand na de ingebruikneming van de dienstwoning. De huisbewaarder is verplicht om bij het definitief verlaten van de dienstwoning deze terug te geven aan de werkgever overeenkomstig voormelde plaatsbeschrijving. Om na te gaan of de huisbewaarder deze verplichting heeft nageleefd, zullen partijen bij het definitief verlaten van de dienstwoning door de huisbewaarder en uiterlijk vóór de ingebruikneming door een nieuwe bewoner een nieuwe, tegensprekelijke plaatsbeschrijving opmaken.

De huisbewaarder staat in voor het normale onderhoud en de nodige herstellingen van:

* gas-, elektriciteits- en verwarmingsinstallaties;
* schoorstenen;
* sanitaire voorzieningen;
* de beerput;
* vloer- en muurbekleding, ramen, deuren, luiken, sloten en vensters;
* de tuin.

Alle andere onderhoudswerkzaamheden en herstellingen zijn ten laste van de werkgever.

De huisbewaarder verbindt zich ertoe een brandverzekering af te sluiten voor het gebouw evenals een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid voor schade die door zijn toedoen en/of zijn huisgenoten veroorzaakt wordt.

Het recht op bewoning van de dienstwoning is uitdrukkelijk gekoppeld aan deze arbeidsovereenkomst. Het recht op bewoning eindigt bijgevolg automatisch op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt. De werkgever kan evenwel toestaan dat de huisbewaarder na het einde van de arbeidsovereenkomst in de dienstwoning verblijft gedurende de tijd die strikt noodzakelijk is voor het vinden van een nieuwe woonst. Voor deze periode betaalt deze laatste een prijs per tijdseenheid die overeenstemt met de waarde van het voordeel in natura zoals bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst.

Betwistingen inzake de dienstwoning vallen onder de bevoegdheid van de arbeidsgerechten.

1. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

De uitvoering van de overeenkomst kan slechts geschorst worden wegens de oorzaken en volgens de modaliteiten bepaald door de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement.

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid verbindt de huisbewaarder zich ertoe de werkgever onmiddellijk te verwittigen en hem binnen de twee werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een geneeskundig getuigschrift te bezorgen als bewijs van de arbeidsongeschiktheid met vermelding van de duur ervan. Overeenkomstig artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet betreffende de controlegeneeskunde, zal de huisbewaarder zich desgevallend laten onderzoeken door een arts aangesteld door de werkgever.

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval geniet de huisbewaarder het recht op gratis woonst na de periode gedekt door het gewaarborgd loon, voorzover deze uitkeringsgerechtigde is op een sociale zekerheidsuitkering.

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval dient de huisbewaarder voor het recht op bewoning een prijs te betalen die overeenstemt met de waarde van het voordeel in natura zoals bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst.

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval geniet de huisbewaarder gratis de voordelen in natura, de dienstwoning uitgezonderd, voorzover hij uitkeringsgerechtigde is op een sociale zekerheidsuitkering.

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval dient de huisbewaarder voor de voordelen in natura, de dienstwoning uitgezonderd, een prijs te betalen die overeenstemt met de waarde van het voordeel in natura zoals bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst.

1. Einde van de arbeidsovereenkomst voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

De te eerbiedigen opzeggingstermijnen zijn vastgesteld door de wettelijke bepalingen terzake. De arbeidsovereenkomst kan eveneens beëindigd worden:

* mits betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon voor de duur van de opzeggingstermijn.
* zonder opzeggingsvergoeding wegens een dringende reden die iedere verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, onverminderd eventuele andere schadeloosstellingen.

1. Einde van de arbeidsovereenkomst voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur

§1 De arbeidsovereenkomst zal automatisch eindigen bij het verstrijken van de bij onderhavige arbeidsovereenkomst vastgestelde termijn.

De partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden, is gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbele te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gesloten was.

De arbeidsovereenkomst kan eveneens beëindigd worden door onmiddellijke verbreking, zonder opzegging of vergoeding, om een dringende reden, onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

§2 Onverminderd wat bepaald wordt in artikel 9§1 van huidige arbeidsovereenkomst, kan elke partij de arbeidsovereenkomst beëindigen vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden tijdens de eerste helft van de overeenkomen duurtijd maar zonder dat die helft meer dan zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gesloten was. De arbeidsovereenkomst moet effectief een einde nemen uiterlijk op het einde van de eerste helft van de duurtijd, met een maximum van zes maanden.

De eerste helft van de huidige arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur resp. voor een duidelijk omschreven werk met een maximum van zes maanden loopt tot ..../..../.........[[17]](#footnote-17).

Indien de partijen overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur hebben gesloten, kan de mogelijkheid tot beëindiging die werd opgenomen onder dit artikel enkel worden toegepast op de eerste arbeidsovereenkomst die de partijen hebben gesloten.

§3 Indien de arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden, dan kan de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens zieke of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, voor zover de eerste helft van de huidige arbeidsovereenkomst is verstreken. Indien de arbeidsovereenkomst gesloten is voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden en de arbeidsongeschiktheid van de huisbewaarder wegens zieke of ongeval zes maanden overschrijdt terwijl het vastgestelde einde van arbeidsovereenkomst nog niet verstreken is, dan kan de werkgever ten alle tijden de arbeidsovereenkomst beëindigen mits betaling van een vergoeding, zijnde het loon voor de resterende termijn met een maximum van drie maanden en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

De huisbewaarder verbindt zich om overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming 2016/679 de vertrouwelijkheid in acht te nemen wanneer hij door de werkgever gemachtigd wordt persoonsgegevens te verwerken.

1. Arbeidsreglement

De huisbewaarder verklaart een exemplaar van de onderhavige overeenkomst evenals een kopie van het arbeidsreglement te hebben ontvangen. Hij verklaart er de voorwaarden en bepalingen van te aanvaarden.

Daarenboven wordt het volgende overeengekomen:

Opgemaakt in tweevoud,  
Opgesteld te .........., op ...../...../..........

**Handtekening van de huisbewaarder, (voorafgegaan door de eigenhandig geschreven vermelding “Gelezen en goedgekeurd”)Handtekening van de werkgever, (voorafgegaan door de eigenhandig geschreven vermelding “Gelezen en goedgekeurd”)**

1. Voor huisbewaarders in handels- en nijverheidsondernemingen en in privé-woningen stellen wij een afzonderlijk modelcontract ter beschikking. [↑](#footnote-ref-1)
2. Voor huisbewaarders in handels- en nijverheidsondernemingen en in privé-woningen stellen wij een afzonderlijk modelcontract ter beschikking. [↑](#footnote-ref-2)
3. Een arbeidsregeling is vast wanneer de totale wekelijkse arbeidsduur constant blijft tijdens een week of een langere periode bepaald in de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsregeling is flexibel wanneer het aantal te presteren uren van week tot week schommelt met naleving van een gemiddelde dat over een referteperiode is vastgesteld. [↑](#footnote-ref-3)
4. Als het werkrooster cyclisch is, vermeld dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. [↑](#footnote-ref-4)
5. Een arbeidsregeling is vast wanneer de totale wekelijkse arbeidsduur constant blijft tijdens een week of een langere periode bepaald in de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsregeling is flexibel wanneer het aantal te presteren uren van week tot week schommelt met naleving van een gemiddelde dat over een referteperiode is vastgesteld. [↑](#footnote-ref-5)
6. Als het werkrooster cyclisch is, vermeld dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. [↑](#footnote-ref-6)
7. Vul een referteperiode in van minstens drie en maximaal twaalf maanden. [↑](#footnote-ref-7)
8. Concreet betreft dit de situatie waarbij de werknemer, naast zijn deeltijds loon, ook nog ziekte-uitkeringen ontvangt van zijn ziekenfonds. Het is van belang dat u op de hoogte bent van deze situatie aangezien, wanneer de werknemer opnieuw volledig arbeidsongeschikt zou worden wegens ziekte, u in dergelijk geval geen gewaarborgd loon verschuldigd bent. [↑](#footnote-ref-8)
9. Het is verplicht om de afwijkingen van het voorziene deeltijdse uurrooster telkens bij te houden in een controledocument behalve wanneer er een systeem voor tijdregistratie bestaat. [↑](#footnote-ref-9)
10. Het is verplicht om de afwijkingen van het voorziene deeltijdse uurrooster telkens bij te houden in een controledocument behalve wanneer er een systeem voor tijdregistratie bestaat. [↑](#footnote-ref-10)
11. Een deeltijdse werknemer kan enkel tewerkgesteld worden met een glijdend uurrooster in een vaste arbeidsregeling. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vul enkel de stam- en glijtijden in voor de dagen waarop de deeltijdse werknemer moet werken. [↑](#footnote-ref-12)
13. Vermeld de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur door de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer te delen door het aantal dagen dat hij arbeid moet presteren. [↑](#footnote-ref-13)
14. Telkens wanneer er wordt afgeweken van het normaal voorziene deeltijdse uurrooster moeten die afwijkingen worden bijgehouden in een controledocument. Dit document moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten. [↑](#footnote-ref-14)
15. Als loon in natura mogen alleen worden verstrekt:

    * de huisvestiging;
    * gas, elektriciteit, water, verwarming en brandstof;
    * het genot van een grond;
    * voedsel gebruikt op de plaats waar de arbeid wordt verricht;
    * gereedschap, dienst- of werkkleding en het onderhoud ervan, voor zover de werkgever krachtens een wets-of reglementsbepaling niet verplicht is die te verstrekken of te onderhouden;
    * het voor de arbeid nodige materiaal of materieel dat ten laste van de werknemer is overeenkomstig zijn dienstbetrekking of het gebruik.

    De werkgever kan daarnaast nog andere voordelen in natura verstrekken (een bedrijfswagen, betaling van telefoonkosten eigen aan de werknemer, ...) maar deze voordelen komen niet in aanmerking voor het naleven van het wettelijk verschuldigde minimumloon. [↑](#footnote-ref-15)
16. Het loon in natura mag één vijfde van het brutoloon niet overschrijven. Het mag twee vijfde niet overschrijden als de werkgever een huis of appartement ter beschikking van de huisbewaarder stelt. Het mag de helft niet overschrijden als de huisbewaarder volledig bij de werkgever gehuisvest en gevoed wordt. Voor het bepalen van de waarde van de voordelen in natura in het kader van het aan de werknemer verschuldigde loon, baseren de partijen zich op de werkelijke economische waarde van die voordelen.

    Opmerking: wat de waarde van de voordelen in natura voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing betreft, is het mogelijk dat een ander bedrag dan de werkelijke waarde wordt gebruikt, bijvoorbeeld een forfait, in functie van de regelgeving die van toepassing is. [↑](#footnote-ref-16)
17. Vermeld de datum waarop de eerste helft van de arbeidsovereenkomst een einde neemt zonder dat deze datum later mag zijn dan zes maanden na datum van ingang van de arbeidsovereenkomst. De eerste helft van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden die aanvangt vanaf 1 januari neemt een einde op 31 maart. De eerste helft van een arbeidsovereenkomst voor 12 maanden die aanvangt vanaf 1 januari neemt een einde op 30 juni. De eerste helft van een arbeidsovereenkomst voor 15 maanden die aanvangt vanaf 1 januari neemt ook een einde op 30 juni omdat de eerste helft beperkt wordt tot zes maanden. [↑](#footnote-ref-17)