

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN PARTICULIERE HUISBEDIENDE (1)

Tussen....., werkgever;
Straathuisnummer.....
Postcode..... Stad.....land.....

En,....., werknemer;
Straathuisnummer.....
Postcode..... Stad land.....

Werd het volgend overeengekomen:

Artikel 1

De werkgever neemt de werknemer in dienst voor het verrichten van huishoudelijke handenarbeid in de huishouding van de werkgever **in België**.

Taakomschrijving:..... Functiecategorie: Categorie 1 / 2 / 3 **(2)**
(Een gedetailleerde functiebeschrijving zal worden opgemaakt volgens de procedure vastgelegd door Paritair comité 323 en gepubliceerd op zijn website, <http://www.sf323.be/>, (onder "FUNCTIECLASSIFICATIE").)

Plaats waar de arbeidsprestaties moeten worden verricht:

De werkgever zal de werknemer huisvesten *in zijn huis / buiten zijn huis* **(2)**

Artikel 2

De overeenkomst wordt voor *bepaalde duur*:..... /*onbepaalde duur* **(2)** en voor een voltijdse betrekking gesloten.

Het moment van indiensttreding is vastgesteld op

Artikel 3

Deze overeenkomst wordt automatisch en van rechtswege beëindigd wanneer de diplomatieke zending van de werkgever in België eindigt..

Artikel 4

Het overeengekomen loon wordt vastgesteld op euro *per maand / uur* **(2)**.

Dit loon bestaat uit de volgende delen: (keuze maken en bedragen invullen, indien gekozen)

0 Een deel van het bovenvermelde loon wordt beschouwd als loon in natura:

Het betreft de volgende bedragen: - Voor voeding: euro
- Voor huisvesting:..... euro

0 Geen voordelen in natura, het volle bedrag van het loon wordt in geld uitbetaald.

De tarieven van loon in natura zijn vastgesteld op een forfaitair bedrag per dag, van 0,55 euro voor het ontbijt, 1,09 euro voor het middagmaal, 0,84 euro voor het avondmaal en 0,74 euro

voor de huisvesting (1 kamer). Omgerekend naar een maandelijks bedrag komt dit neer op 74.4 euro voor voeding en 22.2 euro voor huisvesting. Wanneer de huisvesting bestaat uit een huis of appartement, dient het voordeel in gemeenschappelijk overleg op de waarde te worden geschat maar mag het niet meer bedragen dan 40% van het totale loon. Wanneer de particuliere bediende niet alleen het voordeel inzake huisvesting maar ook het voordeel inzake voeding geniet, mag het voordeel niet meer bedragen dan 50% van het totale loon.

Naast het loon wordt overeengekomen dat de volgende voordelen worden toegekend:

Ter informatie: het in januari 2023 geldende bruto minimummaandloon voor dienstboden in België voor een voltijdse betrekking van 38 u/week:

Ervaring (jaar)	cat. 1 per month	cat. 2 per month	cat. 3 per month	Ervaring (jaar)	cat. 1 per month	cat. 2 per month	cat. 3 per month
0	€2.2040,50	€2.100,50	€2.171,23	14	€2.187,75	€2.252,11	€2.464,73
1	€2.2040,50	€2.100,50	€2.171,23	15	€2.204,16	€2.268,99	€2.483,24
2	€2.060,91	€2.121,51	€2.203,77	16	€2.204,16	€2.268,99	€2.495,63
3	€2.081,52	€2.142,72	€2.236,84	17	€2.220,70	€2.286,02	€2.508,12
4	€2.102,32	€2.164,15	€2.270,39	18	€2.220,70	€2.286,02	€2.520,66
5	€2.123,34	€2.185,80	€2.304,43	19	€2.237,37	€2.303,15	€2.533,27
6	€2.123,34	€2.185,80	€2.321,72	20	€2.237,37	€2.303,15	€2.545,94
7	€2.139,27	€2.202,19	€2.339,14	21	€2.254,14	€2.320,42	€2.558,65
8	€2.139,27	€2.202,19	€2.356,68	22	€2.254,14	€2.320,42	€2.571,45
9	€2.155,31	€2.218,69	€2.374,36	23	€2.271,03	€2.337,85	€2.584,31
10	€2.155,31	€2.218,69	€2.392,16	24	€2.271,03	€2.337,85	€2.597,24
11	€2.171,48	€2.235,33	€2.410,10	25	€2.288,06	€2.355,37	€2.610,21
12	€2.171,48	€2.235,33	€2.428,19	26	€2.288,06	€2.355,37	€2.623,27
13	€2.187,75	€2.252,11	€2.446,39				

(De particuliere bediende moet steeds ten minste het meest recente geïndexeerde minimumloon ontvangen, rekening houdend met zijn ervaring en functiecategorie. Voor de meest recente bedragen, zie de website van Paritair Comité 323: <http://www.sf323.be/caos> (onder "Barema's").

Artikel 5

Het loon wordt op de (2) dag van de maand gestort op bankrekening nr. (2) die uitsluitend op naam staat van de werknemer. Indien het bankrekeningnummer op het tijdstip van ondertekening van deze overeenkomst nog niet bekend is, zal de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk in kennis stellen van het nummer.

Sinds 1 oktober 2016 is het niet langer toegelaten om het loon in cash uit te betalen.

Artikel 6

De arbeidsduur is vastgesteld opuur per week.

De particuliere bediende kan één zondag op 4 opeenvolgende zondagen worden tewerkgesteld. In dat geval geniet hij een inhaalrusttijd binnen zes dagen volgend op de zondag waarop hij gewerkt heeft. Als het zondagswerk meer dan vier uur in beslag nam, bedraagt de inhaalrusttijd een volledige dag; heeft het zondagswerk vier uur of minder in beslag genomen, dan bedraagt de inhaalrusttijd een

halve dag. In dat geval wordt de rusttijd voor of na 13 uur toegekend en de arbeidsduur mag op de desbetreffende dag niet meer dan vijf uur bedragen.

Ter informatie, de legale wekelijkse arbeidsduur voor dienstboden is vastgelegd op een gemiddelde van 38 uren/week. Het is echter mogelijk om deze op 39, respectievelijk 40 uur vast te leggen. In dat geval heeft de werknemer die gedurende een volledig jaar voor dezelfde werkgever werkt echter recht op 6, respectievelijk 12 dagen onbetaald verlof.

Artikel 7

De werknemer heeft recht op 10 wettelijke feestdagen per jaar met name:

1 januari, paasmaandag, 1 mei, hemelvaart, pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november, en 25 december.

De particuliere bediende kan echter maximum 3 feestdagen per jaar worden tewerkgesteld. Wanneer hij op een feestdag werkt, heeft hij recht op een inhaalrusttijd die binnen zes dagen volgend op de gewerkte feestdag wordt toegekend. Werkte hij op een feestdag meer dan vier uur, dan bedraagt de rusttijd een volledige dag; werkte hij vier uur of minder, dan bedraagt de rusttijd een halve dag. In dergelijk geval wordt de rusttijd voor of na 13 uur toegekend en de arbeidsduur mag op de desbetreffende dag niet meer dan 5 uur bedragen.

Artikel 8

Wat de particuliere bedienden betreft die bij de Belgische sociale zekerheid moeten worden aangesloten, wordt de duur van de vakantie niet berekend door de werkgever, maar door de vakantiekas waarbij deze wordt aangesloten en dit op basis van de gegevens van de multifunctionele aangifte (DmfA) bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Het vakantiegeld wordt betaald door een vakantiekas

Daar het recht op jaarlijkse vakantie deel uitmaakt van de Belgische sociale orde, moet aan de particuliere bediende die niet moeten worden onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid, ook betaald verlof worden toegekend. De duur ervan en het betaalde bedrag moet ten minste gelijk zijn aan diegene die is bepaald voor de werknemers die zijn aangesloten bij de Belgische sociale zekerheid. De betaling van deze verlofdagen gebeurt echter niet door een vakantiekas maar direct door de werkgever

De duur van de jaarlijkse vakantie van een particuliere bediende die niet aan de Belgische sociale zekerheid is onderworpen, is staat in verhouding tot het aantal gepresteerde arbeidsdagen en dagen gelijkgesteld met gepresteerde arbeidsdagen tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen.

Het aantal vakantiedagen waarop de particuliere bediende recht heeft, wordt als volgt bepaald:

Aantal arbeidsdagen en aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen gedurende het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen	Aantal vakantiedagen
Meer dan 276	24
Tussen 265 en 276	23
Tussen 254 en 264	22
Tussen 242 en 253	21
Tussen 231 en 241	20
Tussen 219 en 230	19
Tussen 208 en 218	18
Tussen 196 en 207	17
Tussen 185 en 195	16

Tussen 173 en 184	15
Tussen 162 en 172	14
Tussen 150 en 161	13
Tussen 139 en 149	12
Tussen 127 en 138	11
Tussen 116 en 126	10
Tussen 104 en 115	9
Tussen 93 en 103	8
Tussen 81 en 92	7
Tussen 70 en 80	6
Tussen 58 en 69	5
Tussen 47 en 57	4
Tussen 35 en	3
Tussen 24 en 34	2
Tussen 12 en 23	1
Tussen 0 en 11	0

De vakantiedagen zullen worden opgenomen tijdens het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de arbeidsdagen werden gepresteerd waartoe de vakantiedagen in verhouding staan.

Tijdens de vakantieperiode heeft de werknemer minstens recht op vakantiegeld (enkel en dubbel) volgens de volgende bepalingen:

- de normale verloning wat betreft vakantiedagen (het **enkel vakantiegeld**), i.e. de werknemer blijft zijn normale verloning ontvangen (inclusief voordelen in natura) tijdens de dagen waarop hij met vakantie is, en
- een supplement gelijk aan, per maand gepresteerd werk of hieraan gelijkgestelde periode, tijdens het vakantiedienstjaar (i.e. het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen), 1/12 van 92% van het brutoloon van de maand tijdens dewelke de hoofdvakantie wordt genomen (**dubbel vakantiegeld**).

Een werknemer die gedurende 12 maanden heeft gewerkt in het vakantiedienstjaar (i.e. het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen), zal aldus recht hebben op 12/12 van 92% van het brutoloon van de maand tijdens dewelke de hoofdvakantie wordt genomen.

Wanneer de tewerkstelling van de particuliere bediende eindigt (bijv.: einde van de arbeidsovereenkomst of voltijdse loopbaanonderbreking), wordt het **vertrekvakantiegeld** als volgt berekend :

-een globaal bedrag gelijk aan 15,34% van de tijdens het referentiejaar ontvangen bezoldiging, eventueel vermeerderd met de fictieve bezoldiging voor dagen van inactiviteit, die gelijkgesteld worden met normale werkelijke werkdagen. Indien de particuliere bediende bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de in het voorafgaande referentiejaar verworven vakantiedagen nog niet heeft opgenomen, betaalt de werkgever hem onder meer 15,34% van de bezoldiging die hij tijdens zijn diensttijd in het voornoemde referentiejaar heeft ontvangen, vermeerderd met de fictieve bezoldiging voor eventuele dagen van inactiviteit, die met werkelijke normale werkdagen worden gelijkgesteld.

Naast andere gevallen van gelijkstelling (vermeld in artikel 36 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers) worden voor de vaststelling van het vakantiegeld en van het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, de vakantieperioden, alsmede de perioden van inactiviteit wegens ziekte of ongeval (al dan niet beroepsmatig) gelijkgesteld met perioden van daadwerkelijke arbeid.

Artikel 9

De werkgever gaat de verbintenis aan:

- de voor de uitvoering van het werk benodigde kleding te verschaffen;
- erop toe te zien dat het werk wordt verricht in behoorlijke omstandigheden qua hygiëne en comfort;
- de werknemer de nodige middelen ter beschikking te stellen om zijn persoonlijke voorwerpen veilig op te bergen;
- de particuliere bediende in het bezit te laten van diens paspoort en bijzondere verblijfstitel (*onverminderd de verplichting om de bijzondere verblijfstitel van de particuliere bediende aan de Directie Protocol terug te bezorgen na diens vernieuwing en de bepalingen van Artikel 12*).

Artikel 10

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever ervoor te zorgen dat alle kosten voor medische verzorging in België door een verzekering gedekt zijn; **hetzij** via de bepalingen voorzien door het stelsel van sociale zekerheid in het land van herkomst van de werknemer of in een andere staat, **hetzij** volgens de bepalingen van het sociale zekerheidstelsel in België; **of anders** door een privé verzekering in België of elders.

De werkgever sluit ook een verzekering af die de werknemer dekt voor arbeidsongevallen.

De particuliere bediende die arbeidsongeschikt is door ziekte of ongeval, heeft vrijstelling van arbeid voor de duur van de ongeschiktheid. Tenzij de privéverzekering een gunstiger regeling voorziet, geldt volgende: gedurende de zeven dagen van het arbeidsongeval betaalt de werkgever het normale loon. De zeven daaropvolgende dagen wordt 60% van het loon uitbetaald. Als de werknemer langer arbeidsongeschikt blijft, dient hij gebruik te maken van de verzekering die de werkgever voor hem heeft af gesloten.

De werkgever dient verder te zorgen voor de nodige huisvesting en passende verzorging ten behoeve van de inwonende zieke werknemer. Ook dient hij op verzoek van de werknemer de door deze aangewezen persoon te verwittigen.

Artikel 11

De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn (zoals hieronder bepaald), , naargelang de opzegging door de werkgever dan wel door de werknemer wordt gedaan.

De opzeggingsperiode begint te lopen de maandag volgend op de week waarin de opzegging ter kennis werd gegeven. (Om de arbeidsovereenkomst van de particuliere bediende te beëindigen, is het onvoldoende wanneer de werkgever de werknemer een ontslagbrief overhandigt. Hij is wettelijk verplicht de opzeggingsbrief aangetekend te versturen of via een deurwaarder te laten betekenen.)

Opzeg gegeven door werkgever

Anciënniteit	Opzegtermijn
0 < 3 maanden	2 weken
3 < 6 maanden	4 weken
6 < 9 maanden	6 weken
9 < 12 maanden	7 weken
12 < 15 maanden	8 weken
15 < 18 maanden	9 weken
18 < 21 maanden	10 weken
21 < 24 maanden	11 weken
2 < 3 jaar	12 weken
3 < 4 jaar	13 weken
4 < 5 jaar	15 weken

5 < 6 jaar	18 weken
6 < 7 jaar	21 weken
7 < 8 jaar	24 weken
8 < 9 jaar	27 weken
9 < 10 jaar	30 weken
10 < 11 jaar	33 weken
11 < 12 jaar	36 weken
12 < 13 jaar	39 weken
13 < 14 jaar	42 weken
14 < 15 jaar	45 weken
15 < 16 jaar	48 weken
16 < 17 jaar	51 weken
17 < 18 jaar	54 weken
18 < 19 jaar	57 weken
19 < 20 jaar	60 weken
20 < 21 jaar	62 weken
21 < 22 jaar	63 weken
22 < 23 jaar	64 weken
... (+1)	... (+ 1)

Opzeg gegeven door werknemer

Anciënniteit	Opzegtermijn
0 < 3 maanden	1 week
3 < 6 maanden	2 weken
6 < 12 maanden	3 weken
12 < 18 maanden	4 weken
18 maanden < 2 jaar	5 weken
2 < 4 jaar	6 weken
4 < 5 jaar	7 weken
5 < 6 jaar	9 weken
6 < 7 jaar	10 weken
7 < 8 jaar	12 weken
8 jaar and more	13 weken

Artikel 12

De werknemer verbindt zich ertoe het Belgische grondgebied te verlaten en naar zijn land van herkomst terug te keren ingeval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of wanneer de diplomatieke zending in België van de werkgever eindigt. De werkgever verbindt er zich toe de kosten van terugkeer van de werknemer te betalen.

De werknemer verbindt zich ertoe na de beëindiging van de dienstbetrekking de bijzondere verblijfstitel die hem in België werd verstrekt door de Directie Protocol van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, terug te geven via de werkgever, diens zending, post of internationale organisatie.

Opgemaakt in drievoud te

Datum: Datum:
 Handtekening van de werknemer: Handtekening van de werkgever:

(1) particuliere bediende zoals gedefinieerd in Art. 1 van het Verdrag van Wenen-1961 inzake het diplomatiek verkeer en van het Verdrag van Wenen-1963 inzake consulaire betrekkingen.

(2) schrappen wat niet past en/of invullen.

VERKLARING BIJ HET CONTRACT VAN EEN DIPLOMAAT MET EEN PARTICULIERE BEDIENDE.

Getekend door beide partijen in te dienen samen met het contract bij de Directie Protocol.

VERKLARING VAN DE WERKGEVER

Ik, ondergetekende

Naam:

Voornaam:

Functie:

bevestig dat ik aan het einde van de arbeidsovereenkomst afgesloten met de particuliere bediende

Naam:

Voornaam:

Nationaliteit:

Geboorteplaats en -datum:

Adres:

de kosten verbonden aan de terugkeer van deze persoon naar het land van herkomst zal dragen.

Gedaan te:

Datum:

Handtekening:

VERKLARING VAN DE PARTICULIERE BEDIENDE

Ik, ondergetekende

Naam:

Voornaam:

Nationaliteit:

Geboorteplaats en -datum:

Adres:

bevestig dat ik aan het einde van de arbeidsovereenkomst afgesloten met

Naam:

Voornaam:

Functie:

mijn bijzondere verblijfstitel zal inleveren en zal terugkeren naar mijn land van herkomst. Mijn werkgever zal de kosten van mijn terugkeer dragen.

Gedaan te:

Datum:

Handtekening: