HUISVESTINGSOVEREENKOMST

Partijen

[redacted], rechtsgeldig vertegenwoordigd [redacted], hierna te noemen werkgever,

En

[[Voorletters]] [[Achternaam]], geboren op [[Geboortedatum]], in [[GeboortePlaats]], wonende te [[StraatEnHuisnrEnToevoeging]], [[Postcode]] [[Woonplaats]], hierna te noemen werknemer,

verklaren hierbij dat werknemer gebruikt maakt van huisvesting van werkgever onder de navolgende voorwaarden:

Art. 1 Huisvesting

a) Op [[startdatum arbeidsovereenkomst]] is er een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en medewerker tot [[einddatum arbeidsovereenkomst]].
b) Werkgever draagt gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst zorg voor de huisvesting van werknemer overeenkomstig de bepalingen van deze overeenkomst.
c) De medewerker verblijft gedurende de arbeidsovereenkomst op [[soort huisvesting + adres + eventueel kamernummer]].
d) Werknemer dient de accommodatie uiterlijk binnen 2 dagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst te hebben verlaten en schoon op te leveren.
e) De huisvesting voldoet aan de kwaliteitsnormen zoals vastgesteld in de toepasselijke cao en geldende wet- en regelgeving.
f) De huisvestingskosten zijn afhankelijk van de locatie en het type huisvesting waarin werknemer verblijft. De actuele tarieven zijn opgenomen in deze overeenkomst, zie onderstaande tabel. De huisvestingskosten zijn inclusief gas, water, elektriciteit en btw. De huisvestingskosten worden op basis van een door werknemer apart verstrekte machtiging ingehouden op het loon van werknemer, conform de toepasselijke cao en wettelijke regelgeving.

Locatie	Huisvestingskosten
Handel - Hotel	[redacted]
Handel - Units	
Aarle-Rixtel	
Erp	
Someren	
St. Oedenrode – Rijtvenweg 5 - Hotel A groot	
St. Oedenrode – Rijtvenweg 5 - Hotel A klein	
St. Oedenrode – Rijtvenweg 5 - Hotel B	
St. Oedenrode – Rijtvenweg 8 - Hotel	
St. Oedenrode – Rijtvenweg 8 - Units	

g) De huisvestingskosten worden ingehouden op het loon van werknemer conform de toepasselijke cao en wettelijke regelgeving. Indien voor werknemer een afwijkend maximumpercentage geldt, wordt dat percentage toegepast.
h) De huisvestingskosten kunnen door werkgever worden aangepast, onder meer op basis van inflatie, cao-wijzigingen en/of wijzigingen in wettelijke regelgeving.
i) Indien werknemer verhuist naar een andere accommodatie of een ander type huisvesting, kan werkgever de huisvestingskosten overeenkomstig aanpassen.
j) Werkgever behoudt zich het recht voor om het type huisvesting eenzijdig te wijzigen, indien werkgever daartoe naar redelijkheid en billijkheid toe genoodzaakt is.
k) Gedurende het verblijf in de huisvesting van de werkgever, zal werknemer zich houden aan de geldende huisregels, welke zijn vastgelegd in het huisvestingsreglement. Werknemer verklaart een exemplaar te hebben ontvangen van het huisvestingsreglement.

Art. 2 Tijdelijke afwezigheid

Wanneer werknemer tijdelijk geen gebruik maakt van de huisvesting, bijvoorbeeld wegens (onbetaald) verlof gelden onderstaande afspraken:

a) **Geen reservering van de huisvesting**
Als werknemer tijdens de afwezigheid geen gebruik wil maken van de huisvesting, dient hij alle persoonlijke eigendommen uit de accommodatie te verwijderen. In dat geval worden gedurende de afwezigheid geen huisvestingskosten in rekening gebracht.
Werkgever kan de accommodatie gedurende deze periode aan een andere werknemer toewijzen. Hierdoor kan werknemer bij terugkeer geen aanspraak maken op dezelfde accommodatie.
Werknemer dient dit uiterlijk twee weken vóór vertrek en vóór de 10e dag van de betreffende maand door te geven aan de werkgever. Bij een te late melding kunnen de huisvestingskosten alsnog in rekening worden gebracht.

b) **Reserveren van de huisvesting**
Als werknemer persoonlijke eigendommen in de accommodatie wil achterlaten of bij terugkeer gebruik wil blijven maken van dezelfde accommodatie, blijft de accommodatie gedurende de afwezigheid voor werknemer gereserveerd. De huisvestingskosten blijven in dat geval verschuldigd.
Indien tijdens de afwezigheid geen loon wordt uitbetaald waaruit de huisvestingskosten kunnen worden ingehouden, ontvangt werknemer hiervoor een afzonderlijke overeenkomst en factuur. De reservering van de accommodatie is pas definitief nadat deze factuur volledig is betaald. Bij het uitblijven van betaling vervalt de reservering en kan werkgever de accommodatie aan een andere werknemer toewijzen.

Art. 3 Toeristenbelasting

a) Werknemers die verblijven op een huisvestingslocatie van werkgever en niet staan ingeschreven bij de gemeente, zijn toeristenbelasting verschuldigd. Werkgever draagt deze belasting af aan de betreffende gemeente en brengt de kosten vervolgens in rekening bij werknemer door inhouding op het salaris.
b) Toeristenbelasting wordt niet in rekening gebracht indien werkgever beschikt over een bewijs van inschrijving van werknemer bij de gemeente van verblijf. Vanaf de datum van inschrijving wordt geen toeristenbelasting meer ingehouden.
c) De hoogte van de toeristenbelasting is afhankelijk van de locatie waar werknemer verblijft:

Gemeente	Locatie	Per dag / per maand
Meierijstad	RV5 / RV8 / Erp	€ 1,00 / € 30,42
Laarbeek	Aarle-Rixtel	€ 2,25 / € 68,44
Gemert-Bakel	Handel	€ 1,65 / € 50,19
Someren	Someren	€ 2,35 / € 71,48
Land van Cuijk	Rijkevoort	€ 0,49 / € 14,90
Hegelsom	Hegelsom	€ 1,70 / € 51,71

d) De genoemde tarieven zijn gebaseerd op de door de gemeenten vastgestelde toeristenbelasting en kunnen jaarlijks wijzigen.

Art. 4 Inschrijving bij de gemeente

Indien werknemer meer dan 4 maanden in Nederland is, geldt een inschrijfverplichting bij de gemeente. Werkgever zal in overleg en samenwerking met werknemer zorgdragen voor inschrijving en indien van toepassing uitschrijving volgens de wettelijke procedure van de gemeente waarin werknemer verblijft. Werknemer zal hieraan zijn volledige medewerking verlenen.

Artikel 5. Beëindiging en overige bepalingen

a) Deze huisvestingsovereenkomst is onlosmakelijk verbonden met de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt deze huisvestingsovereenkomst van rechtswege op dezelfde datum.
b) Werknemer dient de door werkgever ter beschikking gestelde huisvesting uiterlijk op de tweede dag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst te hebben verlaten, tenzij werkgever schriftelijk instemt met een verlengde verblijfsperiode.
c) Indien werknemer de huisvesting niet binnen de in lid b genoemde termijn kan verlaten, dient werknemer uiterlijk vóór afloop van deze termijn contact op te nemen met de afdeling Huisvesting van werkgever. Werkgever kan werknemer toestaan de huisvesting nog maximaal vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst te blijven gebruiken. Deze toestemming wordt schriftelijk vastgelegd.
d) Vanaf de derde dag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst is werknemer voor het verdere gebruik van de huisvesting een huurvergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt niet meer verrekend via het salaris, maar dient rechtstreeks door werknemer aan werkgever of de door werkgever aangewezen verhuurder te worden voldaan, volgens de daarvoor geldende betalingsvoorwaarden.

e) Indien werknemer na afloop van de overeengekomen verblijfsperiode de huisvesting niet heeft verlaten, is werkgever gerechtigd alle noodzakelijke maatregelen te treffen om de huisvesting weer in gebruik te nemen, onverminderd het recht van werkgever om eventuele schade en kosten op werknemer te verhalen.
f) Indien werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst geen gebruik meer wenst te maken van de huisvesting van werkgever, dient werknemer dit minimaal twee weken van tevoren schriftelijk aan werkgever mede te delen.
g) Afwijkingen van deze overeenkomst zijn uitsluitend geldig indien deze schriftelijk zijn vastgelegd en door zowel werkgever als werknemer zijn ondertekend.
h) Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Reeds getekend in Engelse versie / Already signed in English version