

ARBEIDSOVEREENKOMST

op basis van de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf

De ondergetekenden:

- Bedrijfsnaam :
 - Adres :
 - Postcode :
 - Gevestigd te :
- hier vertegenwoordigd door :
- hierna te noemen: "werkgever"

en

- Voornamen :
 - Achternaam :
 - Adres :
 - Postcode en woonplaats :
 - Geboortedatum en plaats : te:
 - BSN-nummer :
 - Bankrekeningnummer : ten name van.....
- hierna te noemen: "werknemer"

verklaren met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te willen gaan, welke zij als volgt schriftelijk vastleggen:

Artikel 1: Indiensttreding, duur en proeftijd

1.1 De werknemer treedt met ingang van in dienst bij de werkgever.

1.2 De werknemer is aangenomen voor :

- onbepaalde tijd bepaalde tijd tot

1.3 De werknemer treedt in dienst voor een part-time dienstverband voor gemiddeld 0 uren per week (de normale arbeidstijd bij een een full-time dienstverband bedraagt per volledig kalenderjaar 1.976 uren. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week). In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW is werkgever gedurende de eerste zes maanden geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat de werknemer niet daadwerkelijk gewerkt heeft. Daarna geldt artikel 4.18 uit de CAO, namelijk dat indien de werkgever een vergunning voor werktijdverkorting heeft gekregen of wanneer de werkgever geen werk heeft voor de werknemer met dit "nulurencontract", dat het loon niet wordt doorbetaald.

1.4 Partijen komen:

- een proeftijd overeen van een / twee maand(en), gedurende welke periode partijen de arbeidsovereenkomst zonder opzegging en zonder opgaaf van redenen onmiddellijk kunnen doen eindigen¹.
- géén proeftijd overeen.

¹ Aankruisen wat van toepassing is. Op grond van de CAO mag een maximale proeftijd van twee maanden worden overeengekomen, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst en ongeacht of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan. De proeftijd is maximaal één maand, bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld.

Artikel 2: Opzegtermijn

2.1 Voor de beëindiging van een dienstverband gelden de bepalingen uit de Horeca-CAO.

2.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, zonder dat opzegging nodig is.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan door beide partijen **O wel / O niet** tussentijds worden opgezegd².

2.4 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en zonder dat opzegging noodzakelijk is op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 3: Functie en beloning

3.1 De werknemer wordt aangesteld in de bedrijfsfunctie Deze functie is bij de indeling vergeleken met referentiefunctie(s)met referentienummer..... uit het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca (zie ook www.referentiefunctieshoreca.nl).

3.2 De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep conform artikel 4.1 van de Horeca-CAO.

3.3 Indien het bedrijfsbelang van werkgever dat vordert, zal de werknemer ook voor korte duur andere werkzaamheden verrichten, dan die behoren tot de hiervoor genoemde functie, danwel werkzaamheden verrichten ten behoeve van derden.

3.4 De werkzaamheden worden gewoonlijk verricht te

3.5 Op de werknemer worden de wachtperiodes **O wel / O niet** toegepast³.

3.6 De werknemer ontvangt een brutoloon van € per gewerkt uur .

3.7 Het loon wordt betaald op op het rekeningnummer van de werknemer, onder verstrekking van een loonstrook.

3.8 Er is pas sprake van overwerk indien de overeengekomen normale arbeidsduur (1.976 uren per jaar of de arbeidstijd die is overeengekomen) als gevolg van door de werkgever opgedragen of verzochte werkzaamheden wordt overschreden met meer dan een half uur per dag.

Artikel 4: Vakantie

4.1 De werknemer bouwt per kalenderjaar 0,0768 uur (wettelijke) vakantie per gewerkt uur op. Dit komt bij een full-time dienstverband overeen met 20 dagen vakantie.

4.2 De werknemer bouwt per kalenderjaar 0,0192 uur bovenwettelijke vakantie per gewerkt uur op. Dit komt bij een full-time dienstverband overeen met 5 dagen vakantie.

4.3 De werkgever heeft het recht om - ten laste van het in het in lid 4.1. en lid 4.2 van dit artikel bedoelde aantal vakantiedagen - verplichte vrije dagen aan te wijzen en/of om bepaalde periodes als bedrijfsvakantie aan te wijzen, gedurende welke periode het bedrijf of een bepaalde afdeling daarvan gesloten zijn. De werknemer is dan niet ingeroosterd en kan daarop ook geen aanspraak maken.

4.4 Indien de werknemer op de datum waarop het dienstverband eindigt meer vakantiedagen blijkt te hebben genoten dan hij had opgebouwd, dan wordt hetgeen hem over deze te veel genoten dagen betaalde salaris geacht te zijn betaald bij wijze van voorschot en heeft de werkgever het recht dit te veel betaalde salaris te verrekenen en/of terug te vorderen.

4.5 Vakantiedagen (in totaal 10,37% van het uurloon, de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-aanspraken bij elkaar opgeteld) en vakantietoeslag (8%) mogen tegelijkertijd met het uurloon worden uitbetaald, mits de vakantiedagen en -toeslag correct en als afzonderlijke posten op de loonstrook worden vermeld. Het voorgaande laat de mogelijkheid open, dat de werknemer

² Aankruisen wat van toepassing is.

³ Aankruisen wat van toepassing is. Als de werknemer wordt ingeschaald in functiegroep I, II of III en geen relevant branche-erkend vakdiploma heeft, dan mag het aanvangssalaris in afwijking van het basisloon of het zijn van vakvolwassen vastgesteld worden op het wettelijk minimum (jeugd)loon gedurende maximaal 4 wachtperiodes.

vakantiedagen- / of uren (vrije tijd) kan opnemen, voor zover deze ook zijn opgebouwd, maar de uitbetaling daarvan heeft dan al plaatsgevonden.

Artikel 5: Pensioen

5.1 De werknemer zal, indien en voor zover de verplichtstellingsregeling van toepassing is, door werkgever worden aangemeld bij het Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C).

Artikel 6: Geheimhoudingsplicht

6.1 De werknemer is verplicht om, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, strikte geheimhouding te bewaren over alle zaken en bijzonderheden betreffende de onderneming van de werkgever, diens bestuurder / directe en/of vennoten, die hem uit hoofde van zijn functie of anderszins bekend zijn. Het voorgaande geldt niet voor zover mededeling van die gegevens noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de opgedragen werkzaamheden.

Artikel 7: Nadere bepalingen

7.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Horeca- en Aanverwante Bedrijf van toepassing, waaronder tevens toekomstige versies van die CAO worden begrepen.

7.2 Binnen de onderneming van de werkgever zijn **O wel / O geen** huisregels van toepassing⁴. De inhoud hiervan is de werknemer bekend. Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst een kopie van de huisregels te hebben ontvangen en verklaart de bepalingen uit de huisregels na te komen. Werknemer is er mee bekend en stemt er mee in dat de huisregels eenzijdig door de werkgever kunnen worden gewijzigd.

7.3.....
.....
.....

7.4.....
.....
.....

Opgemaakt in tweevoud⁵ en getekend te

Datum __ - __ - 20__

De werkgever

De werknemer⁶

.....

.....

⁴ Aankruisen wat van toepassing is.

⁵ De werkgever is verplicht een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de werknemer.

⁶ Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaar heeft bereikt, is bekwaam een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Indien een daartoe niet bekwame minderjarige (jonger dan zestien jaar) een arbeidsovereenkomst is aangegaan en gedurende vier weken zonder verzet van zijn wettelijke vertegenwoordiger in dienst van de werkgever heeft gewerkt, wordt hij geacht de toestemming van die wettelijke vertegenwoordiger te hebben gekregen voor het aangaan van deze arbeidsovereenkomst.

VERTROUWELIJK