VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST INVALKRACHT BEPAALDE TIJD

(Bij horeca-cao 2018-2019)

**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 :

IBAN-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. De werknemer treedt met ingang van ............................................. in dienst bij de werkgever als invalkracht.
2. De werknemer is aangenomen voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt op ....................... 20..... van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist[[1]](#endnote-1).
3. De werknemer wordt flexibel ingezet in de functie van invalkracht als[[2]](#endnote-2):  
    vakkracht  
    geen vakkracht  
    seizoenkracht
4. Het aantal overeengekomen arbeidsuren bedraagt ten minste 156 uren over elke 12 maanden;

De werknemer is verplicht aan een oproep gevolg te geven.

Er is slechts op incidentele basis werk voorhanden. De werknemer heeft om die reden in ieder geval het eerste half jaar geen recht op loon wanneer er geen werk is (artikel BW 7.628 lid 5). Bij cao is bepaald dat er ook na dat eerste half jaar geen recht op loon is wanneer er geen werk is.

1. Proeftijd bij bepaalde tijd tot ten hoogste 6 maanden is niet toegestaan. Partijen komen bij een bepaalde tijd van meer dan 6 maanden over een proeftijd[[3]](#endnote-3) het volgende overeen:  
    een proeftijd van een (1) maand, gedurende welke periode partijen de arbeidsovereenkomst

Zonder opzegging en zonder opgaaf van redenen onmiddellijk kunnen doen eindigen;  
 géén proeftijd.

Artikel 2: Opzegtermijn

1. Deze arbeidsovereenkomst kan door ieder van beide partijen tussentijds[[4]](#endnote-4) worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de geldende wettelijke regels en wettelijke opzegtermijn.

Artikel 3: Functie en beloning

1. De werknemer wordt als invalkracht belast met de werkzaamheden van 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).
2. De werknemer

wordt als vakkracht ingedeeld in functiegroep ........

conform het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca.

ontvangt als geen-vakkracht ten minste het voor hem geldende wettelijke minimum

(jeugd)loon.

1. Indien het bedrijfsbelang en de werkgever dat vordert, zal de werknemer ook andere werkzaamheden verrichten, dan die behoren tot de hiervoor genoemde functie, dan wel werkzaamheden verrichten ten behoeve van derden.
2. De werkzaamheden worden gewoonlijk verricht te ..................................................

Indien het bedrijfsbelang dit vordert en op verzoek kan van de werkgever, is de werknemer bereid ook tijdelijk elders werkzaamheden te verrichten.

1. De werknemer ontvangt een uurloon van € ...................... per gewerkt uur. De vakantiebijslag bedraagt 8%.
2. Het loon wordt betaald op ............................... op het rekeningnummer van de werknemer, onder verstrekking van een loonstrook met specificatie van de inhoudingen.

Artikel 4: Vakantie

1. In aanvulling op hetgeen in de op deze arbeidsovereenkomst toepasselijke cao is bepaald, heeft de werkgever het recht om - ten laste van de in de cao bedoelde aantal bovenwettelijke4 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 is. De werknemer is dan verplicht om vakantiedagen op te nemen.
2. 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.
3. De waarde van vakantiedagen, de wettelijke en bovenwettelijke dagen) en de vakantiebijslag mogen tegelijkertijd met het uurloon worden uitbetaald, mits de vakantiedagen en -bijslag correct en als afzonderlijke posten op de loonstrook worden vermeld. De waarden zijn in dat geval voor vakantiedagen 10,64% over het uurloon en van de vakantiebijslag 8,85%. Het voorgaande laat de mogelijkheid open, dat de werknemer vakantie (vrije tijd) kan opnemen, voor zover de uren ook zijn opgebouwd. De uitbetaling daarvan heeft dan al plaatsgevonden.

Artikel 5: Pensioen

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**

1. Behoudens voorafgaande toestemming van de werkgever, is de werknemer verplicht om, zowel tijdens als na afloop van de arbeidsovereenkomst, strikte geheimhouding te bewaren over alle zaken en bijzonderheden die verband houden met de onderneming van de werkgever, diens bestuurder / directie en/of vennoten, en/of de aan de werkgever gelieerde ondernemingen, en/of klanten, leveranciers en/of relaties van de werkgever, die hem uit hoofde van zijn functie of anderszins bekend zijn.

Artikel 7: Nadere bepalingen

1. Op deze arbeidsovereenkomst is de horeca-cao 2018-2019 van toepassing inclusief eventuele toekomstige wijzigingen en deze maken dan ook een integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.
2. Binnen de onderneming van de werkgever zijn ❑ wel / ❑ geen huisregels van toepassing[[5]](#endnote-5). 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.
3. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. De Nederlandse rechter is bij uitsluiting bevoegd om van geschillen direct of indirect voortvloeiend uit deze arbeidsovereenkomst kennis te nemen.
4. ………………

Opgemaakt in tweevoud[[6]](#endnote-6) en getekend te ................................................................................

Datum \_\_ - \_\_\_ - 20\_\_

De werknemer[[7]](#endnote-7) De werkgever

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

1. De overeenkomst eindigt zonder opzeggen. Maar: de wet vereist dat uiterlijk een maand voor het einde van een bepaalde tijd van 6 maanden of langer schriftelijk wordt “aangezegd” of de overeenkomst wel of niet wordt voortgezet, en zo ja, onder welke voorwaarden. Als dat niet gebeurt, kan de werknemer maximaal een maandloon vergoeding eisen. In dat geval eindigt de overeenkomst wel degelijk. [↑](#endnote-ref-1)
2. Aankruisen wat van toepassing is. Een werknemer is vakkracht indien hij aantoonbaar over voldoende ervaringsuren in de desbetreffende functie beschikt. Dit is in ieder geval zo, als hij in de functie bij zijn eigen werkgever 1.976 ervaringsuren heeft opgebouwd. Indien de werknemer bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst nog geen vakkracht is, wordt in de arbeidsovereenkomst opgenomen hoeveel ervaringsuren hij nog moet verwerven. Een werknemer jonger dan 18 kan geen vakkracht zijn.De seizoenkracht is een werknemer aan wiens werkzaamheden slechts gedurende een bepaalde periode van het jaar behoefte is. Het seizoensmatig karakter van de werkzaamheden kan alleen voortvloeien uit klimatologische en/of natuurlijke omstandigheden. Een werknemer kan zowel vakkracht of geen vakkracht zijn en tegelijk seizoenkracht. Als een werknemer geen vakkracht is, geldt ten minste het wettelijke minimum (jeugd)loon en niet de loontabel van de cao. [↑](#endnote-ref-2)
3. Aankruisen wat van toepassing is. Op grond van de wet mag een maximale proeftijd van 1 maand worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst Ten minste een maand voor het verstrijken van bepaalde tijd van 6 maanden of langer is de werkgever verplicht aan te zeggen of de bepaalde tijd eindigt of wordt voortgezet, en zo onder welke voorwaarden. [↑](#endnote-ref-3)
4. Van tussentijdse opzegging is alleen sprake bij een overeenkomst voor bepaalde tijd. Bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd is er sprake van een ‘gewone’ opzegging. [↑](#endnote-ref-4)
5. Aankruisen wat van toepassing is. [↑](#endnote-ref-5)
6. De werkgever is verplicht een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de werknemer. [↑](#endnote-ref-6)
7. Een minderjarige van 16 jaar of ouder is bekwaam een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Indien een daartoe niet bekwame minderjarige van jonger dan 16 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. [↑](#endnote-ref-7)