**VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE 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 : ………………

woonplaats : ……………………………………………………….

Geboortedatum: ………………

Geboorteplaats: ……………………………………………………….

BSN-nummer : ……………………………………………………….

IBAN-bankrekeningnummer: ………………………………………..

Op naam 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.

1.3 De werknemer wordt ingezet[[1]](#endnote-1) als :

vakkracht (kan vanaf 18 jaar)

geen vakkracht; werknemer moet nog ............ ervaringsuren verwerven   
(maximaal 1.976 vanaf 18 jaar)

1.4 De werknemer treedt in dienst voor een:

Voltijd dienstverband

Met de normale arbeidstijd op basis van de cao over elke 12 maanden van 1.976 uren. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week. De arbeidstijd kan van week tot week verschillen.

Met een individuele[[2]](#endnote-2) normale arbeidstijd elke 12 maanden van ……… uren. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van …. uren per week. De arbeidstijd kan van week tot week verschillen.

Deeltijd dienstverband

Naar rato van de voltijd arbeidstijd op basis van de cao, namelijk gemiddeld …. uren per week. De arbeidstijd kan van week tot week verschillen.

(optioneel) minimaal ……uren per week en maximaal …..uren per week.

Voor de werknemer geldt in verband met het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610b BW, gelet op het karakter van de arbeidsrelatie, dat er alleen werk voor het genoemde aantal uren naar rato van de voltijd arbeidstijd op basis van de cao beschikbaar is, daarboven is dat uitsluitend incidenteel. Werknemer aanvaardt dat.

Werknemer aanvaardt ook dat het aan werkgever is om een werkaanbod te doen. De omvang van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald door het afgesproken minimum aantal uren. Als er al sprake zou kunnen zijn van een grotere arbeidsomvang over een bepaalde periode dan geldt de looptijd van de arbeidsovereenkomst als referteperiode.

1.5 Partijen komen voor de proeftijd[[3]](#endnote-3):

Een proeftijd overeen van twee (2) maanden, gedurende welke periode partijen de arbeidsovereenkomst zonder opzegging en zonder opgaaf van redenen onmiddellijk kunnen doen eindigen.

Géén proeftijd overeen.

**Artikel 2: Opzegtermijn**

2.1 Deze arbeidsovereenkomst kan door ieder van beide partijen schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke regels en de wettelijke opzegtermijn.

2.2 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en zonder dat opzegging noodzakelijk is met ingang van de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

**Artikel 3: Functie en beloning**

3.1 De werknemer wordt aangesteld voor de werkzaamheden 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 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.

3.3 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.

3.4 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.

3.5 De werknemer ontvangt een loon van € ............... per  uur /  week /  maand /  vier weken. De vakantiebijslag bedraagt 8%.

3.6 Het loon wordt betaald op ............................... op het rekeningnummer van de werknemer, onder verstrekking van een loonstrook met specificatie van de inhoudingen.

**Artikel 4: Vakantie**

4.1 In aanvulling op hetgeen in het op deze arbeidsovereenkomst toepasselijke horeca-cao is bepaald, heeft de werkgever het recht om - ten laste van het in de cao bedoelde aantal bovenwettelijke 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. De werknemer is dan verplicht om vakantiedagen op te nemen.

4.2 In beginsel moeten alle vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

4.3 Indien de werknemer op de datum waarop de arbeidsovereenkomst 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.

**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 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**

7.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de horeca-cao 2018-2019 van toepassing inclusief eventuele toekomstige wijzigingen en deze maken dan ook integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

7.2 Binnen de onderneming van de werkgever zijn ❑ wel / ❑ geen huisregels van toepassing. 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 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.

7.4 ………………

Opgemaakt in tweevoud[[4]](#endnote-4) en getekend te ..............................................................................

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

De **werkgever** De **werknemer[[5]](#endnote-5)**

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

1. 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 voortvloeien uit economische, toeristische, klimatologische en/of natuurlijke omstandigheden of de daaruit voortkomende jaarlijkse bedrijfssluiting in de onderneming. 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-1)
2. De cao staat toe individueel een normale arbeidstijd voltijd overeen te komen van meer dan gemiddeld 38 uren per week. Zo is een gemiddeld 40-urige werkweek elke 12 maanden 2.080 uur, en een 42-urige werkweek elke 12 maanden 2.184 uren. Het voltijd loon is in dat geval bijvoorbeeld ten minste 40/38 of 42/38 van de bedragen van de loontabel of het wettelijke minimum loon (in geval van geen vakkracht. Zie artikelen 1.23 en 4.10 van de cao. [↑](#endnote-ref-2)
3. Aankruisen wat van toepassing is. De proeftijd bedraagt maximaal 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden overeengekomen. Op grond van de wet mag een maximale proeftijd van 1 maand worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar. Er mag een proeftijd van 2 maanden worden overeengekomen bij overeenkomsten van 2 jaar of langer. De proeftijd is maximaal 1 maand, bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld. Het moet hierbij wel om een eerste overeenkomst in de keten gaan, tenzij het een overeenkomst betreft die duidelijk andere vaardigheden en/of verantwoordelijkheden eist dat deze niet gedurende de eerdere overeenkomst getoetst konden worden. [↑](#endnote-ref-3)
4. De werkgever is verplicht een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de werknemer [↑](#endnote-ref-4)
5. 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-5)