

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD

De ondergetekenden:

1. de vennootschap <<OrgNaam>>, gevestigd en kantoorhoudend te <<OrgStad>> aan het adres <<OrgAdres>>, in deze zaak vertegenwoordigd door <<OrgVertegenwoordiger>>, hierna te noemen: “*Werkgever*”;

en
2. <<MwVoorletters>> <<MwNaam>>, geboren te <<MwGeboorteplaats>> en wonende te <<MwStad>>, aan het adres <<MwAdres>> (<<MwPostcode>>), hierna te noemen: “*Werknemer*”.

Werkgever en Werknemer worden hierna gezamenlijk ook aangeduid als “*Partijen*”

Zijn het volgende met elkaar overeengekomen:

Artikel 1 Duur/functie/standplaats/opzegging

- 1.1 Werknemer treedt met ingang van <<MwContractStart>> voor onbepaalde tijd bij Werkgever in dienst.
- 1.2 Werknemer is als vakkracht ingedeeld in de functiegroep conform het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca en als vakkracht werkzaam in de functie van <<MwFuncties>>. Op verzoek van Werkgever is Werknemer gehouden om ook andere werkzaamheden te verrichten.
- 1.3 Werknemer verricht de arbeid vanuit de standplaats <<OrgStad>>.
- 1.4 De eerste maand van deze arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd.¹ Gedurende deze periode is ieder van partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met onmiddellijke ingang op te zeggen. De voorwaarden van de proeftijd zijn geregeld in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.
- 1.5 Beide Partijen kunnen deze arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. De procedure voor beëindiging van deze arbeidsovereenkomst is geregeld in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Arbeidsduur

- 2.1 Bij Werkgever geldt een normale (fulltime) wekelijkse arbeidsduur van 38 uren. De wekelijkse arbeidsduur van Werknemer bedraagt <<MwUrenPerWeek>> uren per week. De normale werktijd bedraagt [aantal] uur per dag, gedurende [aantal] dagen per week. De referentiedagen en -uren

¹ Let op: dit is alleen mogelijk als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode langer dan 6 maanden. De proeftijd kan hierbij maximaal één jaar zijn.

waarop Werknemer geacht kan worden de werkzaamheden te verrichten zijn [dagen] tussen [tijd] uur en [tijd] uur.²

Artikel 3 Salaris/vakantiebijslag

- 3.1 Het salaris van Werknemer bij een volledige werkweek van 38 uur bedraagt <<MwBrutoFulltimeLoon>> bruto per maand. Het salaris wordt maandelijks uitbetaald en Werkgever verstrekt Werknemer maandelijks een gespecificeerde opgave van het aantal gewerkte uren, het uitbetaalde salaris en de inhoudingen daarop. Werknemer stemt ermee in dat deze digitaal wordt verstrekt.
- 3.2 Werknemer heeft daarnaast aanspraak op 8% vakantiebijslag.

Artikel 4 CAO

- 4.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de Collectie Arbeidsovereenkomst Horeca (in deze arbeidsovereenkomst aangeduid als CAO) van toepassing, zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende de looptijd van deze overeenkomst zal luiden. Deze CAO maakt integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

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).
- 5.2 De eigen bijdrage voor deelname aan het pensioenfonds zal met het salaris verrekend worden.

Artikel 6 Vakantie

- 6.1 Werknemer heeft aanspraak op 20 wettelijke vakantiedagen per jaar op basis van een fulltime dienstverband van 38 uur per week.
- 6.2 Daarnaast heeft werknemer, op basis van de CAO, aanspraak op 5 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar op basis van een fulltime dienstverband van 38 uur per week.
- 6.3 In aanvulling op hetgeen in de CAO is bepaald, heeft de werkgever het recht om - ten laste van de 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 is. De werknemer is dan verplicht om vakantiedagen op te nemen.
- 6.4 In beginsel moeten alle vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

² Bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur.

- 6.5 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 7 Concurrentiebeding

- 7.1 Het is Werknemer verboden om tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst én gedurende een periode van één jaar na het eindigen daarvan, ongeacht de wijze waarop deze arbeidsovereenkomst eindigt, direct noch indirect de werkgever concurrentie aan te doen op enigerlei wijze tegen betaling of om niet.

Van directe danwel indirecte concurrentie zoals bedoeld in het voorgaande lid is in ieder geval sprake als Werknemer in Nederland op enigerlei wijze werkzaam is (zoals, maar niet beperkt tot krachtens arbeidsovereenkomst of als zelfstandige) en/of anderszins (financieel) betrokken is bij:

- i) een onderneming gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever; en/of
- ii) een onderneming waarin producten worden vervaardigd en/of verhandeld zoals die door werkgever worden vervaardigd; en/of
- iii) waarin diensten worden verleend zoals die door werkgever worden verleend.

Artikel 8 Geheimhoudingsbeding

- 8.1 Werknemer is zowel tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst als ook nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd (ongeacht de wijze waarop de arbeidsovereenkomst eindigt) verplicht tot volledige geheimhouding jegens derden (collega-werknemers daaronder begrepen) van alle feiten en omstandigheden, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis van Werknemer zijn gekomen, die betrekking hebben op de onderneming van Werkgever, die betrekking hebben op de onderneming van opdrachtgevers van Werkgever en/of die betrekking hebben op aan Werkgever gelieerde ondernemingen (denk hierbij onder andere maar niet uitsluitend aan informatie over producten, relaties, (namen van) klanten en/of gewezen klanten, prijzen, relaties, marges, werkwijze, marktbenadering, enzovoorts). Het is Werknemer daarnaast niet toegestaan om dergelijke vertrouwelijke informatie op enigerlei wijze buiten de onderneming van Werkgever te brengen; ook niet door middel van het toezenden van deze informatie naar een privé (e-mail)adres.

Artikel 9 Relatiebeding

- 9.1 Het is Werknemer verboden om direct en/of indirect voor zichzelf en/of voor derden zakelijke betrekkingen te zoeken of te onderhouden en/of contact te hebben met relaties van de Werkgever (of van de aan Werkgever gelieerde ondernemingen), tenzij de Werkgever hiervoor vooraf schriftelijk toestemming heeft gegeven.
- 9.2 Het verbod in lid 1 geldt tijdens deze arbeidsovereenkomst en gedurende een periode van één jaar na het einde van deze arbeidsovereenkomst (ongeacht de wijze waarop deze arbeidsovereenkomst eindigt).

- 9.3 Het verbod in lid 1 is beperkt tot alle betrekkingen en/of contacten die op enigerlei wijze concurrerend met Werkgever (en/of met aan Werkgever gelieerde onderneming) zijn of kunnen zijn.
- 9.4 Het verbod in lid 1 geldt ongeacht van wie het initiatief tot (het aangaan van) de betrekking en/of het contact uitgaat.
- 9.5 Onder een relatie wordt verstaan de natuurlijke persoon, rechtspersoon en/of onderneming:
- A. voor wie Werkgever (of aan werkgever gelieerde ondernemingen) diensten of werkzaamheden heeft verricht of aan wie Werkgever (of aan werkgever gelieerde ondernemingen) zaken heeft geleverd, in de periode van twee jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst met de Werknemer; of
 - B. met wie Werkgever (of aan werkgever gelieerde ondernemingen) in de onder A. bedoelde periode van twee jaar zakelijke betrekkingen heeft gezocht door het uitbrengen van een offerte of het voeren van onderhandelingen of (een) gesprek(ken).
- 9.6 De administratie van Werkgever geldt als bewijs van de kwalificatie van een (natuurlijk of rechts-)persoon of onderneming als relatie, behoudens door de Werknemer geleverd tegenbewijs.
- 9.7 Onder het zoeken of onderhouden van zakelijke betrekkingen en/of contacten met een relatie, als bedoeld in lid 1, wordt in ieder geval (doch niet uitsluitend) verstaan:
- het solliciteren naar een functie bij een relatie of het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een relatie;
 - het sluiten van een overeenkomst van opdracht, overeenkomst tot aanneming van werk, koopovereenkomst of enige andere overeenkomst met een relatie;
 - het tegen betaling of om niet verlenen van diensten of het leveren van zaken aan een relatie of het op enigerlei wijze (direct en/of indirect) verrichten van werkzaamheden voor, bij en/of ten behoeve van een relatie;
 - het werven van een relatie of het doen van een poging daartoe, zoals het uitbrengen van een offerte aan een relatie, het voeren van onderhandelingen of een (verkoop)gesprek met een relatie of het zenden van een diensten- of productaanbod, prijzen, mailings, brochures e.d. aan een relatie; of
 - het ontplooiën van zakelijke betrekkingen en/of het in contact staan met relaties van Werkgever (of aan werkgever gelieerde ondernemingen) via social media (waaronder LinkedIn, Facebook, WhatsApp, et cetera).

Artikel 10 Teruggavebeding

- 10.1 Werknemer is verplicht om op eerste verzoek van werkgever en in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen, waaronder een eventuele lease auto, laptop, telefoon, toegangsmaterialen, direct bij Werkgever in te leveren.

Artikel 11 Boetebeding

- 11.1 Indien Werknemer in strijd handelt met één van de in deze arbeidsovereenkomst genoemde verplichtingen (waaronder het geheimhoudingsbeding en/of het relatiebeding en/of het concurrentiebeding), verbeurt Werknemer ten behoeve van Werkgever een boete van € 10.000,- (zegge: tienduizend euro) voor iedere overtreding en van € 1.000,- (zegge: duizend euro) voor iedere dag of gedeelte van een dag dat de overtreding voortduurt. Voorafgaande ingebrekestelling en/of rechterlijke tussenkomst is niet vereist voor de opeisbaarheid van de boete. De bepalingen in de leden 3 en 5 van artikel 7:650 BW worden uitgesloten.
- 11.2 Werkgever is bevoegd om af te zien van het innen van de hiervoor genoemde boete en in plaats daarvan van Werknemer te verlangen dat Werknemer de volledige schadevergoeding betaalt. In alle gevallen is Werkgever tevens bevoegd om nakoming van Werknemer te verlangen.

Artikel 12 Overige bepalingen

- 12.1 Werkgever is bevoegd de bepalingen van deze arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen. De gewijzigde bepalingen maken onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.
- 12.2 Op deze arbeidsovereenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en voor akkoord getekend op [datum].

<<OrgNaam>>

Werkgever: <<OrgVertegenwoordiger>>

Werknemer: <<MwVoorletters>> <<MwNaam>>

Disclaimer: de door Fooks aangeboden arbeidsovereenkomst betreft een template, gebaseerd op de cao Horeca. Een template (arbeidsovereenkomst) voorziet niet in iedere situatie en is niet altijd geschikt voor iedere werknemer en/of afspraak die gemaakt wordt. Bij vragen over de (inhoud van de) templates raden wij daarom aan hierover advies in te winnen. Fooks is op geen enkele manier aansprakelijk en kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor welke geleden schade dan ook welke voortvloeit uit de door Fooks verstrekte template(s).

FOOKS 