

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST INVALKRACHT-NULUREN BEPAALDE 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: Indienstreding en duur

- 1.1 De werknemer treedt met ingang van in dienst bij de werkgever als invalkracht-nuluren¹.
- 1.2 De werknemer is aangenomen voor bepaalde tijd (te weten voor een periode van [termijn, bijv. 1 jaar, 6 maanden etc.]. De arbeidsovereenkomst eindigt op [datum] van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.
- 1.3 De werknemer wordt flexibel ingezet in de functie van invalkracht-nuluren als:
 - Vakkracht (kan vanaf 18 jaar)
 - Geen vakkracht, werknemer moet nog ervaringsuren verwerven (maximaal 1976 of na 18e verjaardag)
 - Seizoenkracht²
 - Seizoenkracht Klimaat of natuur³

Artikel 2: Werkpatroon en arbeidsomvang

- 2.1 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 7:628 lid 5 BW). Bij cao is bepaald dat er ook na dat eerste half jaar geen recht op loon is wanneer er geen werk is.
- 2.2 De werkgever zal de werknemer steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de te verrichten werkzaamheden. Als de werknemer later dan minimaal 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden wordt opgeroepen of indien de werkgever binnen 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden het tijdstip van de oproep wijzigt, is de werknemer niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. Deze

¹ Zie artikel 1.9A van de cao

² Zie artikel 1.10 van de cao

³ Zie artikel 1.10A van de cao.

bepaling geldt niet voor de seizoenkracht Klimaat of natuur.

2.3 Steeds als de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd, doet de werkgever de werknemer binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande periode van twaalf maanden. De werknemer moet dit aanbod binnen een maand aanvaarden. Doet de werknemer dat niet, dan komt het aanbod te vervallen en kan daaraan in noch buiten rechte nog rechten worden ontleend. Deze bepaling geldt niet voor de seizoenkracht Klimaat of natuur.

2.4 Ten aanzien van de arbeidstijd van de werknemer is er sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon⁴ en kan de arbeidstijd van week tot week sterk verschillen. De werknemer kan in elk geval worden verplicht om op de volgende dagen en tijdstippen arbeid te verrichten⁵:

- maandag: tussen uur en uur
- dinsdag: tussen uur en uur
- woensdag: tussen uur en uur
- donderdag: tussen uur en uur
- vrijdag: tussen uur en uur
- zaterdag: tussen uur en uur
- zondag: tussen uur en uur

Anders:

Artikel 3: Proeftijd

3.1 Partijen komen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden het volgende overeen over de proeftijd:

- een proeftijd van een (1) maand als de bepaalde tijd meer dan 6 en korter dan 24 maanden is
- een proeftijd van twee (2) maanden als de bepaalde tijd 24 maanden of langer is
- géén proeftijd.

3.2 Gedurende de proeftijd kunnen partijen de arbeidsovereenkomst zonder opzegging en zonder opgaaf van redenen onmiddellijk doen eindigen.

3.3 Ten aanzien van de proeftijd gelden de regels zoals deze zijn opgenomen in titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4: Beëindiging

4.1 Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de in artikel 1.2 van deze arbeidsovereenkomst opgenomen einddatum.

4.2 Deze arbeidsovereenkomst kan door ieder van beide partijen tussentijds⁶ schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke regels en de wettelijke opzegtermijn⁷ 8.

⁴ Er is sprake van grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon als de tijdstippen waarop het werk moet worden verricht, in overwegende mate direct of indirect door de werkgever worden bepaald. In tegenstelling tot de oproepovereenkomst kan hierbij wel sprake zijn van een vast loon en arbeidsomvang, maar is niet vooraf vastgesteld op welke momenten de werknemer moet werken.

⁵ Alleen de dagen en tijden invullen waarop de werknemer in de praktijk naar verwachting daadwerkelijk ingeroosterd/opgeroepen zal worden. Buiten deze referentiedagen en -uren kan de werknemer niet verplicht worden om arbeid te verrichten.

⁶ 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.

⁷ Als werkgever kun je de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig tussentijds opzeggen. Dit kan alleen met een beëindigingsovereenkomst, een ontslagvergunning van het UWV of een ontbinding door de kantonrechter.

⁸ Voor de seizoenkracht geldt een opzegtermijn van 24 uur. Voor de seizoenkracht Klimaat en natuur geldt een opzegtermijn van vier dagen.

- 4.3 Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de opzeg- en beëindigingsregels die zijn opgenomen in titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in acht genomen.

Artikel 5: Functie en beloning

- 5.1 De werknemer wordt als invalkracht-nuluren belast met de werkzaamheden van de bedrijfsfunctie
Deze functie is bij de indeling vergeleken met referentiefunctie(s) uit het Handboek Referentiefuncties Horeca (zie ook www.referentiefunctieshoreca.nl).
- 5.2 De werknemer
- Wordt als vakkracht ingedeeld in functiegroep conform het Handboek Referentiefuncties Horeca.
 - Wordt als jeugdige vakkracht ingedeeld in functiegroep conform het Handboek Referentiefuncties Horeca.
 - Ontvangt als geen-vakkracht ten minste het cao-minimum (jeugd)loon van het basisloon van functiegroep I+II.
- 5.3 De werknemer ontvangt een bruto uurloon van € per uur /.
De vakantiebijslag bedraagt 8%.
- 5.4 Het loon van de vakkracht wordt in de functiegroep ingedeeld in
- basisloon of jeugdloon
 - feitelijk loon tussen basis- en eindloon
 - eindloon
 - loon boven eindloon
- 5.5 Het loon wordt één keer per maand / vier weken / week giraal betaald op op het rekeningnummer van de werknemer, onder verstrekking van een loonstrook met specificatie van de inhoudingen.

Indien het bedrijfsbelang en de werkgever dat vordert, zal de werknemer ook andere werkzaamheden verrichten, dan die behoren tot de hiervoor genoemde functie. De werkgever beperkt dit tot die werkzaamheden die in redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.

Artikel 6: Werkplek

- 6.1 De werknemer verricht zijn werkzaamheden gewoonlijk te
- De werknemer heeft geen vaste werkplaats, maar verricht zijn werkzaamheden op verschillende werkplekken.
- De werknemer is vrij om zijn werkplek te bepalen.
- 6.2 Indien het bedrijfsbelang dit vordert en op verzoek kan van de werkgever, is de werknemer bereid ook tijdelijk elders werkzaamheden te verrichten.

Artikel 7: Verlof

- 7.1 In aanvulling op hetgeen in de op deze arbeidsovereenkomst toepasselijke cao is bepaald in 'Thema 3' met betrekking tot het verlof, kan de werknemer aanspraak maken op de volgende soorten betaald verlof:
- Het recht op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg conform de regels uit Hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg;
 - Kort verzuimverlof en geboorteverlof conform de regels uit Hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg;
 - Kortdurend zorgverlof conform de regels uit Hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg;
 - Ouderschapsverlof conform de regels uit Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 8: Vakantie

- 8.1 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 bovenwettelijke vakantie-uren (38 per jaar op fulltime basis) - 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 werkgever stelt deze dagen/periode zo tijdig vast dat de werknemer de gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vrije dag(en) of vakantie.
- 8.2 Indien de werknemer op de datum waarop het dienstverband eindigt meer vakantie-uren 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.
- 8.3 De waarde van vakantie-uren, de wettelijke- en bovenwettelijke uren) en de vakantiebijslag mogen tegelijkertijd met het uurloon worden uitbetaald, mits de vakantie-uren en vakantiebijslag correct en als afzonderlijke posten op de loonstrook worden vermeld. De waarden zijn in dat geval voor vakantie-uren 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 9: Pensioen

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

Artikel 10: Geheimhoudingsplicht

10.1 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 11: Nadere bepalingen

11.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing.

11.2 Binnen de onderneming van de werkgever zijn wel / geen huisregels en wel / geen personeelshandboek van toepassing. De inhoud hiervan is de werknemer bekend. Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst een kopie van de huisregels en/of personeelshandboek te hebben ontvangen en verklaart de bepalingen uit de huisregels en/of personeelshandboek na te komen. Werknemer is er mee bekend en stemt er mee in dat de huisregels en/of personeelshandboek eenzijdig door de werkgever kunnen worden gewijzigd.⁹

11.3 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.

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).

⁹ Het kan voorkomen dat de werknemer met deze laatste zin niet instemt. Als dat zo is en de zin wordt verwijderd, dan dient de werknemer bij aanpassing van de huisregels en/of het personeelshandboek hierop instemming te geven.

