**VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

(Bij horeca-cao 2022-2023)

**De ondergetekenden:**

Bedrijfsnaam : ……………………………………………………….

Adres : ……………………………………………………….

Postcode : ………………

Gevestigd te : ……………………………………………………….

hier vertegenwoordigd door :

hierna te noemen: “**werkgever**”

en

Voornamen : ………………………………………………………

Achternaam : ………………………………………………………

Adres : ………………………………………………………

Postcode : ………………

Woonplaats : ……………………………………………………….

Geboortedatum: ………………

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

hierna te noemen: “**werknemer**”

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

**Artikel 1: Indiensttreding en duur**

* 1. De werknemer treedt met ingang van ......-......................-20......... in dienst bij de werkgever.  
     De werknemer is aangenomen voor bepaalde tijd.   
     De arbeidsovereenkomst eindigt op …-…………… 20…. van rechtswege, zonder dat opzegging of een andere handeling is vereist[[1]](#footnote-1).
  2. De werknemer wordt ingezet[[2]](#footnote-2) als :

Vakkracht (kan vanaf 18 jaar).

Geen vakkracht, werknemer moet nog …......... ervaringsuren verwerven (maximaal 1976 op of na 18e verjaardag)

Seizoenkracht[[3]](#footnote-3)

Seizoenkracht Klimaat of natuur[[4]](#footnote-4)

**Artikel 2: Werkpatroon en arbeidsomvang**

1. Ten aanzien van de arbeidstijd van de medewerker is er sprake van een:

voorspelbaar werkpatroon. De arbeidstijd kan weliswaar van week tot week verschillen maar is in overwegende mate voorspelbaar als gevolg van het werken conform het vooraf bekende dienstrooster. Het dienstrooster wordt 3 weken van te voren bekend gemaakt.

onvoorspelbaar werkpatroon[[5]](#footnote-5) en kan de arbeidstijd van week tot week sterk verschillen. De medewerker kan in elk geval worden verplicht om op de volgende dagen en tijdstippen arbeid te verrichten[[6]](#footnote-6):

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, namelijk ……………………………………………………

1. De werknemer treedt in dienst voor een[[7]](#footnote-7):

Voltijd dienstverband

Met de normale arbeidstijd op basis van de cao over de referteperiode kalenderjaar of vakantiejaar van aaneengesloten 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[[8]](#footnote-8) normale arbeidstijd over de referteperiode kalenderjaar of vakantiejaar van aaneengesloten 12 maanden van ……… uren. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van …. uren per week. De arbeidstijd kan van week tot week verschillen.

De referteperiode voor het gehele bedrijf en voor deze arbeidsovereenkomst is in afwijking van het kalenderjaar of vakantiejaar de aaneengesloten periode van 12 maanden

Van …………………… (maand) tot ………………... (maand).

Deeltijd dienstverband

Naar rato van de voltijd arbeidstijd op basis van de cao, namelijk gemiddeld …. uren per referteperiode van 12 aaneengesloten maanden. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van …. uren per week. De arbeidstijd kan van week tot week verschillen.

(optioneel) minimaal ……uren per referteperiode van 12 aaneengesloten maanden en maximaal …..uren per maand.

**Artikel 3: Proeftijd**

1. Proeftijd[[9]](#footnote-9) 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 het volgende overeen:

1 maand als de bepaalde tijd meer dan 6 en korter dan 24 maanden is

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**

1. Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de in artikel 1.1 van deze arbeidsovereenkomst opgenomen einddatum.
2. Deze arbeidsovereenkomst kan door ieder van beide partijen tussentijds schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke regels en de wettelijke opzegtermijn.
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**

1. De werknemer wordt aangesteld voor 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 cao-minimum (jeugd)loon van het basisloon van functiegroep I.

De werknemer ontvangt een loon van € ...............

per  uur /  week /  maand /  vier weken. De vakantiebijslag bedraagt 8%.[[10]](#footnote-10)

Het loon van de vakkracht wordt in de functiegroep ingedeeld in

basisloon of jeugdloon

basisloon met periodiek nummer …… .

loon boven eindloon

1. 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.
2. 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.

**Artikel 6: Werkplek**

1. De medewerker verricht zijn werkzaamheden gewoonlijk te ….  
    De medewerker heeft geen vaste werkplaats, maar verricht zijn werkzaamheden op

verschillende werkplekken.  
 De medewerker is vrij om zijn werkplek te bepalen.

1. Indien het bedrijfsbelang dit vordert en op verzoek 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 medewerker 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 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.

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

8.3 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 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 horeca-cao 2022-2023 van toepassing inclusief eventuele toekomstige wijzigingen en deze maken dan ook integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

11.2 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.

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.

Opgemaakt in tweevoud[[11]](#footnote-11) en getekend te ....................................................................................

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

De **werkgever** De **werknemer[[12]](#footnote-12)**

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

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. [↑](#footnote-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 of een andere 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 wiens werkzaamheden slechts gedurende negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. De seizoenkracht Klimaat en natuur is een werknemer wiens functie alleen door klimatologische of natuurlijke omstandigheden ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend. Een werknemer kan zowel vakkracht of geen vakkracht zijn en tegelijk seizoenkracht of seizoenkracht Klimaat of natuur. Als een werknemer geen vakkracht is, geldt ten minste het wettelijke minimum (jeugd)loon en niet de loontabel van de cao. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zie artikel 1.10 van de cao [↑](#footnote-ref-3)
4. Zie artikel 1.10a van de cao [↑](#footnote-ref-4)
5. 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 medewerker moet werken. [↑](#footnote-ref-5)
6. Alleen de dagen en tijden invullen waarop de medewerker in de praktijk naar verwachting daadwerkelijk ingeroosterd/opgeroepen zal worden. Buiten deze referentiedagen en -uren kan de medewerker niet verplicht worden om arbeid te verrichten. [↑](#footnote-ref-6)
7. Als een vaste arbeidsomvang is afgesproken, dan is geen sprake van een oproepovereenkomst. Overwerk leidt niet tot de kwalificatie van een oproepovereenkomst, ook niet als er veel wordt overgewerkt. Let op dat er dan in het kader van de WW-premiedifferentiatie wel wordt herzien naar de hoge WW-premie (als de vaste arbeidsomvang met meer dan 30% overwerk wordt overschreden) en er sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die voldeed aan de voorwaarden om een lage WW-premie af te dragen. Relevant is ook dat een werknemer ook nog steeds een beroep kan doen op het bestaande rechtsvermoeden van een bepaalde arbeidsomvang (7:610b BW). Dus: als geen sprake is van een oproepovereenkomst, kan op grond van het zgn. rechtsvermoeden nog steeds een beroep worden gedaan op een hogere overeengekomen arbeidsomvang na 3 maanden. De werkgever kan dat beroep weerleggen. [↑](#footnote-ref-7)
8. 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. [↑](#footnote-ref-8)
9. 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. [↑](#footnote-ref-9)
10. Let op: het recht op loon moet gelijkmatig gespreid zijn over het jaar. Een werknemer mag dus niet de ene maand EUR X ontvangen en de andere maand EUR Y. Anders kwalificeert de arbeidsovereenkomst als een oproepovereenkomst. Dit leidt tot de diverse verplichtingen die samenhangen met het karakter van de oproepovereenkomst.  [↑](#footnote-ref-10)
11. De werkgever is verplicht een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de werknemer. [↑](#footnote-ref-11)
12. 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. [↑](#footnote-ref-12)