

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

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

- 1.1 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 vereist¹.
- 1.2 De werknemer wordt ingezet² als:
- Vakkracht (kan vanaf 18 jaar).
 - Geen vakkracht, werknemer moet nog ervaringsuren verwerven (maximaal 1.976 op of na 18e verjaardag)
 - Seizoenkracht³
 - Seizoenkracht Klimaat of natuur⁴

Artikel 2: Werkpatroon en arbeidsomvang

- 2.1 Ten aanzien van de arbeidstijd van de werknemer 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 werkpatroon⁵ 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 verrichten⁶:

- 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:

2.2 De werknemer treedt in dienst voor een⁷:

- Voltijd dienstverband
 - Met de normale arbeidstijd op basis van de cao over de referentieperiode 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 individuele⁸ normale arbeidstijd over de referentieperiode 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 referentieperiode 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 referentieperiode 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 referentieperiode van 12 aaneengesloten maanden en maximaal uren per maand.

Artikel 3: Proeftijd

- 3.1 Proeftijd⁹ 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

- 4.1 Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de in [artikel 1.1](#) van deze arbeidsovereenkomst opgenomen einddatum.
- 4.2 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 opzegtermijn¹⁰.
- 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 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).
- De werknemer
- Wordt als vakkracht ingedeeld in functiegroep conform het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca.
 - Wordt als jeugdige 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.
- 5.2 De werknemer ontvangt een loon van € per uur / week / maand / vier weken.
De vakantiebijslag bedraagt 8%¹¹.
Het loon van de vakkracht wordt in de functiegroep ingedeeld in
- basisloon of jeugdloon
 - basisloon met periodiek nummer
 - loon boven eindloon
- 5.3 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.
- 5.4 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 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 vakantiedagen (5 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 In beginsel moeten alle vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
- 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 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 gewijzigd¹².
- 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 tweevoud¹³ en getekend te

Datum - - 20.....

De werknemer¹⁴

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.
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.
3. Zie artikel 1.10 van de cao.
4. Zie artikel 1.10A van de cao.
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 werknemer moet werken.
6. 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.
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.
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 artikel 1.23 en artikel 4.10 van de cao.
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.
10. 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.
11. **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.
12. 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.
13. De werkgever is verplicht een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de werknemer.
14. 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.