

# MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

(op basis van de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf 1 april 2010 - 1 april 2012)

De ondergetekenden

- Bedrijf: .....
- Adres: .....
- Postcode: .....
- Woonplaats: .....

hier vertegenwoordigd door:.....  
hierna te noemen de werkgever

en

- Naam: .....
- Adres: .....
- Postcode: .....
- Woonplaats: .....
- Geboren op: ..... te:.....
- Sofinummer: .....

hierna te noemen de werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan, waarop de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf (Horeca-CAO), de CAO inzake bijdragen sociaal fonds voor het horeca (Fonds-CAO) en de CAO Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het horecabedrijf (SOHOR-CAO) van toepassing zijn:

## Artikel 1 AARD DIENSTVERBAND <sup>1)</sup>

De werknemer treedt met ingang van ..... in dienst bij de werkgever.

De werknemer is aangenomen voor  onbepaalde tijd  
 bepaalde tijd tot .....

De werknemer treedt in dienst  in een fulltime dienstverband (gemiddeld 38 uren per week)  
 voor minder/meer dan gemiddeld 38 uren per week, namelijk ..... uren gemiddeld per week.

De werknemer is  wel  niet als seizoenwerknemer aangenomen.

## Artikel 2 ARBEIDSTIJD

Voor een werknemer met een fulltime dienstverband bedraagt de normale arbeidstijd 1.976 uren per jaar. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week.

## Artikel 3 PROEFTIJD

De werknemer is aangenomen<sup>1)</sup>  
 met een proeftijd van .....<sup>2)</sup>  
 zonder proeftijd.

## Artikel 4 OPZEGTERMIJN

Voor de beëindiging van een dienstverband gelden de bepalingen uit de Horeca-CAO.  
De arbeidsovereenkomst eindigt zonder nadere opzegging op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

## Artikel 5 FUNCTIE

De werknemer wordt aangenomen in de bedrijfsfunctie van ..... (die bij de indeling is vergeleken met de referentienummer(s) ..... uit het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca).  
De werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te .....  
(plaats waar de arbeid wordt verricht).

## Artikel 6 SALARIS <sup>1)</sup>

De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep ..... conform artikel 9.1 van de Horeca-CAO.  
Op de werknemer zijn  wel  niet de wachtperiodes van toepassing<sup>3)</sup>.

Hij geniet een brutoloon van €..... per  uur  week  maand  vier weken

De uitbetaling van het loon vindt plaats op ..... onder verstrekking van een loonstrook.

Werkgever en werknemer komen overeen dat de werkgever op verlangen van de werknemer zal verstrekken:

<input type="checkbox"/> ontbijt	tegen een vergoeding door de werknemer van	€ ..... per .....
<input type="checkbox"/> broodmaaltijd	tegen een vergoeding door de werknemer van	€ ..... per .....
<input type="checkbox"/> warme maaltijd	tegen een vergoeding door de werknemer van	€ ..... per .....
<input type="checkbox"/> volle kost	tegen een vergoeding door de werknemer van	€ ..... per .....
<input type="checkbox"/> inwoning	tegen een vergoeding door de werknemer van	€ ..... per .....

### Artikel 7 PENSIOEN

- a. Er is volgens 22 lid 1 van de Horeca-CAO een pensioenregeling welke wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds Horeca & Catering (PH & C). Voor zover de werknemer onder die regeling valt, zal hij worden aangemeld bij de PH & C.
- b. Indien de werkgever vrijstelling heeft van verplichte deelneming aan de regelingen van het PH & C zal de werknemer deelnemen aan het pensioenfonds dat bij de werkgever geldt. De werkgever zal in dat geval aan de werknemer een afschrift van het pensioenreglement verstrekken.

### Artikel 8 GEHEIMHOUDINGSPLICHT/HYGIËNE

De werknemer is verplicht om zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan absolute geheimhouding te bewaren over alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. De werknemer is voorts verplicht de grootst mogelijke zindelijkheid in acht te nemen op zijn persoon en kleding alsmede in de bedrijfsruimten, waarin hij vertoeft of werkzaam is.

### Artikel 9 MEDISCH ONDERZOEK

De werknemer verleent zijn medewerking aan een medisch onderzoek, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid. De kosten van een dergelijk onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

### Artikel 10 GEGEVENSUITWISSELING

Werkgever en werknemer verlenen het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) toestemming om de aan hen verstrekte persoons- en loongegevens ter beschikking te stellen aan de in de CAO's genoemde stichtingen/fondsen, voorzover die gegevens noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de statuten en reglementen van die stichtingen en fondsen.

### NADERE BEPALINGEN

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

Opgemaakt in tweevoud <sup>4)</sup> en getekend te .....

Datum .....200 .....

De werkgever .....

De werknemer <sup>5)</sup>.....

1) Aankruisen/invullen wat van toepassing is.  
2) Er geldt op grond van de Horeca-CAO voor overeenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd een maximale proeftijd van twee maanden.  
3) Geldt alleen voor de werknemer die wordt ingeschaald in functiegroep I, II of III. Volgens de Horeca-CAO ontvangt die werknemer een aanvangssalaris gelijk aan het wettelijk minimumloon met maximaal 4 wachtperiodes. Een wachtperiode eindigt op 31 december van enig jaar en omvat minimaal een kalenderjaar.  
4) De werkgever is verplicht een door de werkgever en werknemer ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de werknemer.  
5) Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaar heeft bereikt, is bekwaam een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Indien een daartoe niet bekwame minderjarige (jonger dan zestien jaar) een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en gedurende vier weken zonder verzet van zijn wettelijke vertegenwoordiger in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht, wordt hij geacht de toestemming van die wettelijke vertegenwoordiger te hebben gekregen tot het aangaan van deze arbeidsovereenkomst.