

## Arbeidsovereenkomst op maat met uw logo en kleuren

Vanuit de WEA kunnen wij ook een zogenoemde visueel contract voor u opstellen. Heel overzichtelijk en alle wettelijke artikelen zijn er in opgenomen. Deze contracten maken wij op maat, met bijvoorbeeld uw eigen logo en bedrijfskleuren.

### Arbeidsovereenkomst voor (On)Bepaalde tijd

 1.

 <p><b>Naam werknemer</b></p> <p><b>Geboortedatum:</b></p> <p><b>Adres:</b></p> <p><b>Nationaliteit:</b></p> <p style="text-align: right;">1.</p>	 <p><b>Bedieningsheld</b></p> <p>Als medewerker bediening ben je hét gezicht van de plek waar je werkt. Je zorgt dat je gasten zo snel mogelijk hun eten en drinken krijgen, maar weet het ze vooral naar hun zin te maken! Je bent blij met elke gast en laat ze zich stuk voor stuk welkom voelen.</p> <p><b>Afdeling: Bediening</b></p> <p><b>Standplaats</b></p> <p><small>Deze arbeidsovereenkomst is geen oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.</small></p>	<p><b>Dienstverband</b></p> <p>Startdatum:</p> <p>Einddatum:</p> <p><input type="checkbox"/> Onbepaalde tijd</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Bepaalde tijd</p> <p><b>Proeftijd</b></p> <p><input type="checkbox"/> Nee <input checked="" type="checkbox"/> Ja, 1 maand</p> <p><small>Tijdens de proeftijd kunnen wij allebei de arbeidsovereenkomst per direct opzeggen.</small></p> <p style="text-align: right;">2.</p>
 <p><b>Salaris</b></p> <p>Salaris: € <b>1.973,09</b></p> <p><small>Bruto per maand incl. 8% vakantietoeslag op basis van een 38-urige werkweek. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur en de omvang van het dienstverband in de periode van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantietoeslag wordt jaarlijks in de maand mei betaald.</small></p> <p style="text-align: right;">3.</p>	 <p><b>Uren</b></p> <p><b>38</b> Per week</p> <p><b>Vakantiedagen</b></p> <p><b>25 dagen</b> Per jaar, op basis van een 38-urige werkweek </p> <p><b>Doorbetaald verlof</b></p> <p><small>Naast vakantiedagen heeft de werknemer mogelijk ook recht op andere vormen van betaald verlof, zoals ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof, (aanvullend) geboorteverlof, kortdurend en langdurig zorgverlof, een en ander conform de Wet arbeid en zorg. Conform het bepaalde in artikel 7:637 lid 2 BW spreken partijen af dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid als vakantiedagen kunnen worden aangemerkt. Dit geldt alleen voor de bovenwettelijke vakantiedagen.</small></p> <p style="text-align: right;">4.</p>	
<p><b>5. Eenzijdig wijzigingsbeding</b> Werkgever heeft het recht om bepalingen in deze arbeidsovereenkomst en in het personeelshandboek eenzijdig te wijzigen en/of aan te vullen, indien zwaarwegende bedrijfsbelangen daartoe aanleiding geven.</p> <p><b>6. Tussentijdsopzegbeding</b> Deze arbeidsovereenkomst kan door ieder van partijen tussentijds schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke regels en de wettelijke opzegtermijn zoals vermeld staan in Boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.</p>		
 <p><b>Pensioen</b></p> <p><small>De werknemer zal, indien van toepassing, door de werkgever worden aangemeld bij het Bedrijfspensioenfonds voor Horeca, een en ander conform de statuten, de verplichtstellingsbeschikking en de bepalingen van het pensioenreglement</small></p> <p style="text-align: right;">7.</p>	 <p><b>Arbidsongeschiktheid</b></p> <p><small>Bij ziekte moet de medewerker zich op de eerste ziektedag voor 08:30 uur per app en na 10:00 uur telefonisch ziek melden. 1. App voor 08:30 uur van de werkdag de aanwezig leidinggevende op 2. Vervolgens bel je na 10:00 uur.</small></p> <p><small>De eerste ziektedag is een zogenoemde wachttag. Voor de hoogte en duur van de loondoorbetaling tijdens ziekte wordt verwezen naar hetgeen hieromtrent is bepaald in de Cao, thema mijn vitaliteit</small></p> <p style="text-align: right;">8.</p>	

# Arbeidsovereenkomst voor (On)Bepaalde tijd

2.

## Grote kleine lettertjes



### 9. Nevenwerkzaamheden

Werknemer zal werkgever vooraf schriftelijk informeren indien hij voornemens is om, naast zijn werk voor werkgever, al dan niet betaalde werkzaamheden te gaan verrichten ten behoeve van of in dienst van derden.

Werknemer zal hierbij vooraf opgave doen van de partij voor wie hij de nevenwerkzaamheden wil verrichten en van de omvang en aard daarvan.

Werknemer zal de nevenwerkzaamheden niet verrichten zonder voorafgaande toestemming van werkgever. Werkgever zal deze toestemming in beginsel verlenen, tenzij werkgever een objectieve reden heeft, conform artikel 7:653a BW, om deze te weigeren, waaronder gezondheid en veiligheid, het vermijden van belangenconflicten, de bescherming van vertrouwelijkheid van gevoelige bedrijfsinformatie en de integriteit van overheidsdiensten het voorkomen van overtreding van de Arbeidstijdenwet.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden die zijn verricht in strijd met de bepalingen van dit artikel, zal de werkgever gerechtigd zijn de arbeidsovereenkomst op die grond te doen eindigen althans zal de werkgever op grond van wanprestatie van de werknemer niet gehouden zijn tot doorbetaling van loon.



### 10. Studiekosten

Werknemer is verplicht om op verzoek van werkgever periodiek hen bijscholingscursussen en opleidingen te volgen. De cursussen of opleidingen worden buiten werktijd gevolgd. Deze uren gelden niet als overwerken.

Werkgever betaalt de studiekosten één keer de examenkosten rechtstreeks aan de opleider. De kosten voor eventuele herexamens zijn voor rekening van werknemer.

In onderling overleg wordt een reële termijn gesteld aan het behalen van het certificaat of het diploma. Wanneer de opleiding voor het verstrijken van deze termijn niet positief wordt afgerond en er zijn, naar het oordeel van werkgever, geen geldige redenen aangedragen, dient werknemer de kosten te voldoen aan werkgever. Wanneer de opleiding nog wordt afgerond met een positief resultaat en nog steeds relevant is voor de werkgever, komen de kosten opnieuw voor vergoeding in aanmerking.

Werknemer dient de studiekosten volledig aan werkgever terug te betalen, indien werknemer voor het behalen van het diploma binnen één jaar na diplomadatum de dienstbetrekking op eigen initiatief beëindigt, dan wel indien werkgever de dienstbetrekking binnen voornoemd periode vanwege een dringende reden beëindigt. De terugbetaling neemt na het eerste jaar, jaarlijks af met 50%, zodat bij uitdiensttreding na het tweede jaar na diplomadatum geen sprake meer is van terugbetaling van de vergoede studiekosten door werknemer aan werkgever.

Dit artikel is niet van kracht op verplichte scholing conform artikel 7:613a BW.



### 11. Geheimhouding

De werknemer is tijdens en na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot volstrekte geheimhouding verplicht omtrent alle informatie over de werkgever en haar klanten/relaties, waarvan hij weet of zou kunnen weten dat deze geheim moet blijven.

Bij overtreding van het hiervoor vermelde geheimhoudingsbeding beruurt de werknemer, zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling nodig is, een onmiddellijk opleisbare boete van € 5.000,- ineens, alsmede een bedrag van € 500,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt, met een maximaal van € 10.000,-. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van de overtreding en laat onverlet het recht van de werkgever om nakoming van de betreffende bepaling te verlangen of schadevergoeding te vorderen.

## Ondertekenen



We verwachten natuurlijk wel dat je een fijne collega bent en je aan de spelregels houdt. Trek ook tijdje aan de bel als het wat minder met je gaat. Scan de QR code om de spelregels online te lezen voordat je tekent.

### Naam en adres werkgever

Op deze arbeidsovereenkomst dëaa Horeca van toepassing.

### Naam directeur

Datum:

Plaats:

### Naam werknemer

Datum:

Plaats:

Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen uit het personeelsreglement van werkgever van toepassing.

10.