MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR LEERLINGEN

Voor leerlingen ingeschreven bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) dan wel (particuliere) onderwijsinstelling en een opleiding volgend in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) vallend onder de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

De ondergetekenden:

Bedrijfsnaam :

Adres :

Postcode :

Gevestigd te :

hier vertegenwoordigd door:

hierna te noemen: “werkgever”

en

Voornamen :

Achternaam :

Adres :

Postcode en woonplaats :

Geboortedatum en plaats : te

hierna te noemen: “werknemer” of “leerling”,

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

Artikel 1: Indiensttreding, duur

1. De leerling[[1]](#footnote-1) treedt met ingang van .................................... in dienst bij de werkgever.
2. De leerling is aangenomen voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt op .................................... van rechtswege zonder dat opzegging of een andere handeling is vereist[[2]](#footnote-2).

Artikel 2: Werkpatroon en arbeidsomvang

1. Ten aanzien van de arbeidstijd van de leerling 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[[3]](#footnote-3) 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 verrichten[[4]](#footnote-4):
[ ]  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: ………………………………………………………………..

1. De leerling treedt in dienst in een:

[ ]  voltijd dienstverband (de normale arbeidstijd per 12 maanden bedraagt 1.976 uren. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week. De arbeidstijd kan van week tot week verschillen.

[ ]  deeltijd dienstverband naar rato, namelijk voor gemiddeld ............ uren per maand.

Zowel de omvang van het voltijd als van het deeltijd dienstverband is inclusief de norm van gemiddeld 6 uren waarop de leerling de school bezoekt of een gelijkwaardig niveau van studiebelasting heeft en waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen.

1. Tijdens de schoolvakanties dient de leerling zich beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden overeenkomstig het overeengekomen aantal uren.

Artikel 3: Proeftijd

1. Een proeftijd 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[[5]](#footnote-5) het volgende overeen:
[ ]  één (1) maand als de bepaalde tijd meer dan 6 maanden en korter dan 24 maanden is
[ ]  twee (2) maanden als de bepaalde tijd 24 maanden of langer is
[ ]  géén proeftijd

1. Gedurende de proeftijd kunnen partijen de arbeidsovereenkomst zonder opzegging en zonder opgaaf van redenen onmiddellijk doen eindigen.
2. 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 1.2 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.[[6]](#footnote-6)
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: Koppeling met beroepspraktijkovereenkomst

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 1.2 eindigt deze arbeidsovereenkomst eerder, namelijk wanneer de beroepspraktijkovereenkomst eindigt. Als de beroepspraktijkovereenkomst eindigt door het afleggen van een examen of het behalen van deelcertificaten, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de looptijd van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 6: Opleidingsverplichting

1. De werkgever verplicht zich om de leerling op te leiden in de praktijk voor de in de beroepspraktijkovereenkomst vermelde beroepsopleiding. In dit verband zal de heer/mevrouw ............................................................................. optreden als leermeester voor de leerling.

Artikel 7: Functie en beloning

1. De leerling wordt aangesteld in de functie leerling.
2. De leerling ontvangt een brutoloon van € .................... per [ ]  uur / [ ]  week / [ ]  maand / [ ]  vier weken, de vakantiebijslag is 8%.[[7]](#footnote-7)
3. Over de uren schoolbezoek of andere gelijkwaardige studiebelasting is geen loon verschuldigd.
4. Het loon wordt één keer per [ ]  maand / [ ]  vier weken / [ ]  week giraal betaald op ................................... op het rekeningnummer van de leerling, onder verstrekking van een loonstrook met specificatie van de inhoudingen.

Artikel 8: Werkplek

1. [ ]  De leerling verricht zijn werkzaamheden gewoonlijk te ….
[ ]  De leerling heeft geen vaste werkplaats, maar verricht zijn werkzaamheden op verschillende werkplekken.
[ ]  De leerling is vrij om zijn werkplek te bepalen.
2. 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 9: Verlof

9.1 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 10: Vakantie

10.1 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.

10.2 In beginsel moeten alle vakantiedagen waarop de leerling recht heeft worden opgenomen in het vakantiejaar 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.

10.3 Indien de leerling op de datum waarop het dienstverband 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 11: Pensioen

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

Artikel 12: Geheimhoudingsplicht

12.1 Behoudens voorafgaande toestemming van de werkgever, is de leerling 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 13: Nadere bepalingen

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

13.2 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.[[8]](#footnote-8)

13.3 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 drievoud en getekend te ...........................................................................

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

De leerling[[9]](#footnote-9) De werkgever[[10]](#footnote-10)

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

1. Zie cao horeca, Thema 5 mijn ontwikkeling. [↑](#footnote-ref-1)
2. 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-2)
3. 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 leerling moet werken. [↑](#footnote-ref-3)
4. Alleen de dagen en tijden invullen waarop de leerling in de praktijk naar verwachting daadwerkelijk ingeroosterd/opgeroepen zal worden. Buiten deze referentiedagen en -uren kan de leerling niet verplicht worden om arbeid te verrichten. [↑](#footnote-ref-4)
5. 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-5)
6. 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. [↑](#footnote-ref-6)
7. 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-7)
8. 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. [↑](#footnote-ref-8)
9. 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-9)
10. De werkgever is verplicht een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te verstrekken aan de werknemer. [↑](#footnote-ref-10)