



ROL

Jij gaat als medewerker bediening onze gasten helemaal in de watten leggen in ons mooie restaurant in [PLAATS] aan de [ADRES]!



SALARIS

je krijgt € 13,68 bruto per uur betaald. Na afloop van 4 weken wordt je salaris uitbetaald. Dit salaris wordt berekend aan de hand van het aantal uren waarop je in die periode gewerkt hebt.



OPROEP

Je komt ons team in de weekenden versterken op oproepbasis. In onderling overleg kun jij ook op doordeweekse dagen opgeroepen worden. Wij houden dan zowel rekening met de minimale oproeptermijn van 24 uur voorafgaand aan de dienst als met jouw studie.



PROEFTIJD

De eerste maand van jouw contract is een proeftijd. In deze periode hebben wij allebei de kans om te bekijken of we een match zijn. Mocht dit niet zo zijn, dan kunnen wij allebei per direct het contract opzeggen. Voor het einde van de proeftijd evalueren wij samen de afgelopen maand en spreken wij onze wensen uit over de toekomst.



VAKANTIE

Wij vinden het belangrijk dat je wat vrije tijd en rust neemt. Hier stellen wij in principe geen maximum aan, zolang dit voor onze bezetting geen problemen oplevert. Omdat we geen vaste arbeidstijden met elkaar afspreken, krijg je maandelijks 10,64% van je salaris uitbetaald als vakantiedagen. Om je vakantie extra leuk te maken betalen wij maandelijks 8,85% van je salaris uit als vakantiegeld!



PENSIOEN

Samen sparen wij voor jouw pensioen via Pensioenfonds Horeca en Catering. De helft van de premie wordt ingehouden op jouw loon, de andere helft nemen wij voor onze rekening. Beide bedragen vind je terug op je loonstrookje.



ZIEKTE



Wordt je onverhoopt ziek en kun je daardoor niet werken? Dan vragen wij jou om je telefonisch tijdig ziek te melden. Als je ziek bent ontvang je loon over alle dagen dat je ziek bent, behalve over de eerste dag van je ziekte. Als tegenprestatie verwachten wij dat je de regels die bij ziekte horen in acht neemt.



EINDE CONTRACT



Na 12 maanden eindigt dit contract. Om elkaar duidelijkheid te geven over de toekomst gaan wij na 10 maanden om tafel zitten. Bij wederzijds enthousiasme zullen wij jou een contract voor onbepaalde tijd aanbieden met vaste uren. Dit aanbod ontvang je binnen één maand na afloop van je eerste jaar. Vind je de flexibiliteit van een nulurencontract prettiger? Dan is dit natuurlijk ook helemaal prima!



RECHT



De toelichting op de arbeidsovereenkomst hoort bij onze afspraken in dit contract. Op dit contract zijn de Horeca-CAO en het Nederlands recht van toepassing.



HANDTEKENING
WERKGEVER



JOUW
HANDTEKENING



HÉ HORECA-TOPPER

FIJN DAT JIJ ONS TEAM KOMT VERSTERKEN!



Wij gaan met jou een contract op oproepbasis aan. Om precies te zijn: een nulurencontract. Dit wil zeggen dat wij geen vaste uren hebben afgesproken waarop je moet werken. De daadwerkelijk gewerkte uren bepalen straks hoe hoog je salaris is.¹ Maar soms heb je ook recht op loon als je niet werkt. In deze toelichting leggen we je uit wat deze en andere belangrijke onderwerpen voor je betekenen.



OPROEP

Zoals al eerder gezegd spreken wij geen vaste werktijden met elkaar af. Om ervoor te zorgen dat jouw werktijden wel voorspelbaar zijn, hebben wij in het contract vastgelegd dat je in de weekenden opgeroepen zult worden. Als het binnen jouw agenda past, kunnen wij jou ook door de week oproepen.² Dit gebeurt vanzelfsprekend altijd in onderling overleg! Je hebt altijd de mogelijkheid om een oproep te weigeren als wij jou korter dan 24 uur van tevoren vragen om te werken. Deze termijn van 24 uur geldt ook als een van ons beiden besluit om de oproep te annuleren. Als wij een dienst minder dan 24 uur van tevoren intrekken, krijg jij de uren gewoon uitbetaald. Zo hoef je er geen nadeel van te hebben als we

¹ T&C BW, commentaar op art. 7:628a Burgerlijk Wetboek.

² T&C BW, commentaar op art. 7:628b Burgerlijk Wetboek.



jou op een ochtend bellen dat je je avonddienst niet hoeft te draaien vanwege het slechte weer. Naast goede afspraken over de oproeptermijn en enigszins voorspelbare werktijden, vinden wij het ook erg belangrijk dat onze medewerkers een zo voorspelbaar mogelijk inkomen hebben. De Nederlandse wetgever vindt dit ook, en daarom garanderen wij jou dat je bij elke oproep minstens 3 uur kunt werken. Lukt het ons niet om jou voldoende werk aan te bieden voor 3 uur? Dan krijg je alsnog de volle 3 uur betaald.³

Stand-bydienst

Onze medewerkers vanaf 18 jaar kunnen af en toe te maken krijgen met stand-bydiensten. Dit betekent dat je beschikbaar moet zijn om te komen werken, buiten de normale werktijden.⁴ Wij weten dat dit soort diensten in soms belastend kunnen zijn voor je privéleven, daarom gaan wij hier zorgvuldig mee om. Een stand-by dienst wordt als arbeidstijd gezien als wij van jou vragen om fysiek aanwezig te zijn in ons restaurant. Daarnaast dien je beschikbaar te zijn om direct aan het werk te gaan als dit nodig is. Als wij van jou verwachten om 5 uur stand-by te staan in ons restaurant, dan krijg jij deze uren volledig uitbetaald. Dit komt omdat het aanwezig zijn op de werkplek telt als arbeidstijd.⁵

Het kan ook voorkomen dat jij niet fysiek aanwezig hoeft te zijn op de werkplek. Je mag dan gewoon andere dingen voor jezelf gaan doen. Deze tijd wordt gezien als rusttijd: over deze uren krijg je dan ook geen salaris uitbetaald.⁶ Je krijgt pas uitbetaald op het moment wanneer je opgeroepen wordt. Dat wil zeggen dat de reistijd naar je werk ook meetelt als arbeidstijd!

Belangrijk om te weten is dat zo'n stand-bydienst niet uit zowel arbeidstijd als rusttijd kan bestaan. Het is dus óf het een óf het ander.⁷

³ Artikel 7:628a lid 1 Burgerlijk Wetboek.

⁴ Artikel 5:9 Arbeidstijdenwet.

⁵ HvJ EU 12 juli 2005, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, punt 46 en 48. Zie ook: HvJ EU 8 april 2003, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punt 75.

⁶ HvJ EU 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82 punt 60. Zie ook: HvJ EU 8 april 2003, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437 punt 65 en HvJ EU 3 oktober 2000 ECLI:EU:C:2000:528, punt 50.

⁷ HvJ EU 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82 punt 54 en 55.



Wij zullen ervoor zorgen dat hierover voor jou geen verwarring kan ontstaan en dat je weet waar je aan toe bent bij zo'n stand-bydienst. Wij doen hard ons best om de werkplanning zo sluitend mogelijk te maken, zodat een stand-bydienst alleen in uitzonderingsgevallen nodig is.



RECHT OP DOORBETALING BIJ ZIEKTE

Bij nulurencontracten worden de uren uitbetaald die je gewerkt hebt. Je zou dan denken dat als je door ziekte niet kunt werken, er op dat moment ook geen recht op loon bestaat. Maar je hebt in Nederland gewoon recht op doorbetaling van je loon bij ziekte als je werkt onder een arbeidsovereenkomst.⁸ Het nulurencontract is óók een arbeidsovereenkomst, wat dus betekent dat jij recht hebt op loon bij ziekte! Hoe lang je doorbetaald wordt als je ziek bent, hangt af van hoe lang je al in dienst bent.

Korter dan 3 maanden in dienst

Ben jij nog geen 3 maanden in dienst? Dan hangt het er bij een ziekmelding vanaf of je op die ziekdagen ook ingepland was om te werken. In principe maken wij het rooster 3 weken van tevoren bekend.⁹ Omdat jij op oproepbasis werkt, kan het voorkomen dat jouw rooster nog aangevuld wordt met losse dagen waarvoor wij jou tenminste 24 uur van tevoren oproepen.¹⁰ Als wij weten dat jij nog ziek bent, zullen wij jou uiteraard niet oproepen op zulke dagen. In dat geval bestaat er ook geen recht op loon, omdat je dan niet opgeroepen bent.¹¹

⁸ H.C. Geugjes e.a., Arbeidsrecht begrepen, Den Haag: Boom Juridisch 2022, bladzijde 56.

⁹ Artikel 3.3 van de Horeca CAO.

¹⁰ Artikel 3.5a van de Horeca CAO.

¹¹ GHARL 20 november 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:10103, 200.209.391/01, aanhef 4.6.



- Belangrijk is dus dat je ingepland moet zijn om te komen werken. Als op het moment waarop jij je ziek meldt in je rooster staat dat jij de komende 2 weken op zowel de zaterdag als de zondag werkt, dan heb je op deze dagen recht op doorbetaling van je loon.

Langer dan 3 maanden in dienst

Werk jij langer bij ons dan 3 maanden? Dan heb je niet alleen recht op loon over de dagen waarop je opgeroepen bent om te komen werken, maar ook zodra je niet opgeroepen wordt. Dat betekent dus dat als jij vaker opgeroepen wordt om op woensdagavond te komen werken, en dit op het moment van ziekte niet in je rooster staat, dit alsnog invloed kan hebben op je loon. Dit is zo omdat na 3 maanden niet alleen gekeken wordt naar je rooster, maar naar het aantal uren dat je in de afgelopen 3 maanden gewerkt hebt. In geval van ziekte kun je er dus van uit gaan dat het aantal uren dat je in de maand waarin je ziek bent gewerkt zou hebben, gelijk is aan het gemiddelde van de uren in de 3 voorgaande maanden.¹² Als werknemer heb je ook de mogelijkheid om een andere periode als uitgangspunt te nemen, als je van mening bent dat die meer representatief is dan de laatste 3 maanden. Bijvoorbeeld als je in de laatste maand erg weinig gewerkt hebt, en de 5 maanden daarvoor een stuk meer. Dan kan het handig zijn om bijvoorbeeld de laatste 6 maanden als uitgangspunt te nemen.

¹³

- Ná 3 maanden werken kun je ook recht hebben op doorbetaling van je loon als je niet ingeroosterd bent. Als blijkt dat je de afgelopen maanden gemiddeld 40 uur per maand hebt gewerkt, heb je de maand erop recht op loon over 40 uur. Mocht je ziek worden in de laatste week van de maand, en je werkt hierdoor maar 30 uur in die maand, dan heb je dus recht op uitbetaling van 40 uur. Als je al ingeroosterd bent voor die week en dit zouden méér uren zijn, dan krijg je

¹² Rb. Noord-Holland, 29-07-2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:6680, 81.32870.

¹³ HR 27-04-2012, JAR 2012/149.



die gewoon uitbetaald. Het gemiddelde loon over de afgelopen 3 maanden is dus van belang als je niet ingepland staat!

Hoeveel loon krijg ik uitbetaald als ik ziek ben?

Als je ziek bent, ontvang je salaris over alle dagen waarop je recht hebt op loon, behalve over de eerste dag van je ziekte. In juridische taal noemen wij dit een wachtdag. Zo'n wachtdag geldt bij iedere ziekmelding.¹⁴ Als je binnen 4 weken nadat je weer aan het werk bent gegaan na je vorige ziekmelding opnieuw ziek wordt, dan wordt er géén wachtdag ingehouden. Als je zaterdag en zondag ingeroosterd bent, en je deze dagen niet komt werken vanwege ziekte, krijg je alleen de uren die je op zondag moest werken uitbetaald. Hoewel een ziekmelding (gelukkig) meestal maar voor een paar dagen is, beschermt de Nederlandse wet de zieke werknemer met het recht op doorbetaling van loon voor een periode tot maar liefst 104 weken!¹⁵ Volgens de wet heb je in het eerste jaar minimaal recht op het minimumloon, óf als 70% van je normale loon als dit meer zou zijn dan het minimumloon. Medewerkers in de horeca krijgen hogere bedragen, namelijk 95% van het maandloon in het eerste jaar, en 75% van het maandloon in het jaar erna.¹⁶

Verplichtingen tijdens ziekte

Als je ziek bent, is het belangrijk dat je dit op tijd aan ons doorgeeft. Dit betekent vóór 09:00 uur bij een dagdienst, vóór 13:00 uur bij een avonddienst en vóór 18:00 uur bij een nachtdienst. Wordt je tijdens het werken ziek? Meld je dan direct persoonlijk af bij je leidinggevende.¹⁷

Verder is het belangrijk om je aan de spelregels te houden die horen bij ziekte. Als je dit niet doet, kan dit gevolgen hebben

¹⁴ Zie thema 7, 7,1 lid 1 van de Horeca-CAO.

¹⁵ Artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

¹⁶ Zie thema 7, 7,2 lid 1.1 en 1.2 van de Horeca CAO.

¹⁷ Bijlage III Voorschriften bij ziekte, 1. Ziekmelding, p. 49, Horeca-CAO.



voor het recht op doorbetaling van je loon.

De volgende regels zijn belangrijk bij het recht op loon bij ziekte:

- Zorg dat je bereikbaar bent voor de bedrijfsarts en arbodienst. Dit geldt ook voor een bezoek aan huis.¹⁸
- Gedraag je tijdens je ziekte niet op een manier die je herstel kan belemmeren. Het bezoeken van feestjes is een voorbeeld hiervan.¹⁹
- Als de reden van jouw ziekte verwijtbaar is aan iemand anders, moet je meewerken aan het eventueel verhalen van schade op deze persoon.²⁰
- Je arbeidsongeschiktheid mag niet te maken hebben met een ingreep die niet noodzakelijk is.
- Je ziekte of arbeidsongeschiktheid mag niet het gevolg zijn van opzet, grove schuld en verwijtbare nalatigheid van jouw kant.



VASTE UREN

Na de eerste 12 maanden van je dienstverband is de werkgever verplicht om jou bij voortzetting van je dienstverband vaste uren aan te bieden. Dit aanbod moet je binnen een maand na je eerste jaar ontvangen en moet gebaseerd zijn op het gemiddelde aantal uren dat je in het afgelopen jaar hebt gewerkt. Hierbij nemen wij alle uitbetaalde uren als uitgangspunt. Niet alleen gewerkte uren, maar ook ziekte-uren waarop je niet werkt, maar wel recht op loon hebt, tellen mee. De wachtdagen vallen hier niet onder. Óók uren die ingetrokken zijn binnen de 24-uurstermijn worden

¹⁸ Bijlage III Voorschriften bij ziekte, 4. Maak bezoek mogelijk, p. 49, Horeca-CAO.

¹⁹ Bijlage III Voorschriften bij ziekte, 6. Genezing met belemmeren, p. 49, Horeca-CAO.

²⁰ Thema 7, artikel 7.3 Horeca CAO.



in deze berekening meegenomen.²¹ Al deze uren kun je allemaal terugvinden op de loonstrookjes die je iedere maand ontvangt.

Voor ons als werkgever is het erg belangrijk om jou dit aanbod te doen. Doen wij dit niet, dan heb je als werknemer namelijk automatisch recht op dit berekende aantal uren. Heb jij bijvoorbeeld recht op 60 uur per maand, dan moet je deze uren volgens de wet ook uitbetaald krijgen. Zelfs als je maar 40 uur zou werken in die maand.²² Wij willen deze situatie voorkomen, en daarom bieden wij jou tijdig je vaste uren aan. Zodra je dit aanbod accepteert, is er geen sprake meer van een oproepovereenkomst. Je werkt dan een vast aantal uur in de week. Dit heeft als voordeel dat je zo meer zekerheid hebt over je inkomen en over je planning. Voor sommige mensen blijven flexibele tijden een stuk fijner. Maak hier voor jezelf een goede afweging in!



TOT SLOT

Ben je al enthousiast geworden om bij ons aan de slag te gaan? Wij in ieder geval wel! Mocht je besluiten om bij een ander restaurant of café te gaan werken, wees dan niet bang dat je dan slechtere voorwaarden krijgt dan bij ons. De voorwaarden in ons contract en deze toelichting zijn namelijk van toepassing op alle horecagelegenheden. Alles is gebaseerd op de Nederlandse wet én de Horeca cao. Alle horecaondernemers moeten zich aan deze afspraken houden. Hiervan mag nooit in jouw nadeel worden afgeweken. Dat iets niet in je contract staat, betekent niet dat je er geen recht op hebt!

²¹ Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 131.

²² Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 3, p. 132, ECLI:NL:RBAMS:2021:5723, r.o. 7 en 8.