

ARBEIDSOVEREENKOMST INVALKRACHT-NULUREN BEPAALDE TIJD

(Bij horeca-cao 2022-2023)

De ondergetekenden:

Bedrijfsnaam : Stappato

Adres : Markt 36

Postcode : 6211 CK

Gevestigd te : Maastricht

hier vertegenwoordigd door: T.W.W. de Rouw

hierna te noemen: "werkgever"

en

Voornamen : David Henry Francis

Achternaam : Wicker

Adres : Praaglaan 113

Postcode en woonplaats : 6229 HR Maastricht

Geboortedatum en plaats : 25 november 2004 te Torino (I)

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 01 september 2023 in dienst bij de werkgever als invalkracht-nuluren.
- 1.2 De werknemer is aangenomen voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt op 29 februari 2024 van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.
- 1.3 De werknemer wordt flexibel ingezet in de functie van invalkracht-nul-uren als Vakkracht (kan vanaf 18 jaar)

Artikel 2 Werkpatroon en arbeidsomvang

- 2.1 De werknemer is verplicht aan een oproep gevuld te geven. Er is slechts op incidentele basis werk voorhanden. De werknemer heeft om die reden in ieder geval het eerste half jaar geen recht op loon wanneer er geen werk is (artikel BW 7.628 lid 5). Bij cao is bepaald dat er ook na dat eerste half jaar geen recht op loon is wanneer er geen werk is.
- 2.2 De werkgever zal de werknemer steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de te verrichten werkzaamheden. Als de werknemer later dan minimaal 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden wordt opgeroepen of indien de werkgever binnen 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden het tijdstip van de oproep wijzigt, is de werknemer niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. Deze bepaling geldt niet voor de seizoenkracht Klimaat of natuur.

X

2.3 Steeds als de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurde, doet de werkgever de werknemer binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande periode van twaalf maanden. De werknemer moet dit aanbod binnen een maand aanvaarden. Doet de werknemer dat niet, dan komt het aanbod te vervallen en kan daaraan in noch buiten rechte nog rechten worden ontleend. Deze bepaling geldt niet voor de seizoenkracht Klimaat of natuur.

2.4 Ten aanzien van de arbeidstijd van de medewerker is er sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon en kan de arbeidstijd van week tot week sterk verschillen. De medewerker kan in elk geval worden verplicht om op de volgende dagen en tijdstippen arbeid te verrichten:

<input checked="" type="checkbox"/>	maandag: tussen	uur en	uur
<input type="checkbox"/>	dinsdag: tussen	uur en	uur
<input type="checkbox"/>	woensdag: tussen	uur en	uur
<input type="checkbox"/>	donderdag: tussen	uur en	uur
<input type="checkbox"/>	vrijdag: tussen	uur en	uur
<input checked="" type="checkbox"/>	zaterdag: tussen	10.00	uur en	23.00	uur
<input checked="" type="checkbox"/>	zondag: tussen	10.00	uur en	23.00	uur

Artikel 3: Proeftijd

- 3.1 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 het volgende overeen: géén proeftijd.
- 3.2 Gedurende de proeftijd kunnen partijen de arbeidsovereenkomst zonder opzegging en zonder opgaat 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 1.2 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 opzegtermijn.
- 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 als invalkracht-nul-uren belast met de werkzaamheden van de bedrijfsfunctie Medewerker Bediening I. Deze functie is bij de indeling vergeleken met referentiefunctie(s) Medewerker Bediening I met referentienummer B.2.2. uit het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca (zie ook www.referentiefunctieshoreca.nl).
- 5.2 De werknemer
 - Wordt als vakkracht ingedeeld in functiegroep conform het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca.
 - Ontvangt als geen-vakkracht ten minste het voor hem geldende wettelijke minimum (jeugd)loon of vanaf 1 september 2022 het cao-minimum (jeugd)loon van het basisloon van functiegroep I.
- 5.3 De werknemer ontvangt een uurloon van € 11,00 bruto per uur. De vakantiebijslag bedraagt 8%. Deze wordt samen met de verlofuren maandelijks uitbetaald.

- 5.4 Het loon van de vakkracht wordt in de functiegroep ingedeeld in
- basisloon of jeugdloon
 - basisloon met periodiek nummer
 - loon boven eindloon
- 5.5 Het loon wordt één keer per maand / vier weken / week giraal betaald op de 28^e van de maand op het rekeningnummer van de werknemer, onder verstrekking van een loonstrook met specificatie van de inhoudingen.
- 5.6 Indien het bedrijfsbelang en de werkgever dat vordert, zal de werknemer ook andere werkzaamheden verrichten, dan die behoren tot de hiervoor genoemde functie, dan wel werkzaamheden verrichten ten behoeve van derden.

Artikel 6: Werkplek

- 6.1 De medewerker verricht zijn werkzaamheden gewoonlijk te Markt 36, 6211 CK Maastricht.
- 6.2 Indien het bedrijfsbelang dit vordert en op verzoek kan 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 medewerker 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 - 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 werknemer is dan verplicht om vakantiedagen op te nemen.
- 8.2 Indien de werknemer 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.
- 8.3 De waarde van vakantiedagen, de wettelijke en bovenwettelijke dagen) en de vakantiebijslag mogen tegelijkertijd met het uurloon worden uitbetaald, mits de vakantiedagen en -bijslag correct en als afzonderlijke posten op de loonstrook worden vermeld. De waarden zijn in dat geval voor vakantiedagen 10,64% over het uurloon en van de vakantiebijslag 8,85%. Het voorgaande laat de mogelijkheid open, dat de werknemer vakantie (vrije tijd) kan opnemen, voor zover de uren ook zijn opgebouwd. De uitbetaling daarvan heeft dan al plaatsgevonden.

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).

X

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 vennooten, 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

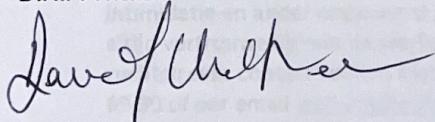
- 11.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de horeca-cao 2022-2023 van toepassing inclusief eventuele toekomstige wijzigingen en deze maken dan ook een integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.
- 11.2 Binnen de onderneming van de werkgever zijn X wel / geen huisregels van toepassing. De inhoud hiervan is de werknemer bekend. Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst een kopie van de huisregels te hebben ontvangen en verklaart de bepalingen uit de huisregels na te komen. Werknemer is er mee bekend en stemt er mee in dat de huisregels eenzijdig door de werkgever kunnen worden gewijzigd.
- 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 tweevoud en getekend te Maastricht

Datum 01 - 09 - 2023

De werknemer

D.H.F. Wicker



De werkgever

T.W.W. de Rouw

