# SEIZOENSARBEIDSOVEREENKOMST [RIJDEND PERSONEEL]

De ondergetekenden:

A. gevestigd te aan de , ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door (),

hierna te noemen: ‘werkgever’;

en

B. de heer/mevrouw , geboren op , wonende te aan de ,

hierna te noemen: ‘werknemer’.

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst voor ogen hebben een overeenkomst als bedoeld in artikel 9 van de CAO voor het besloten busvervoer, te weten een arbeidscontract voor werk dat door klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden is en maximaal gedurende een aaneengesloten periode van 9 maanden per jaar kan worden verricht.

en komen in dat kader overeen als volgt:

**Artikel 1 Indiensttreding en functie**

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van seizoenschauffeur met als standplaats . De activiteiten bestaan in hoofdzaak uit de uitvoering van rijwerkzaamheden ten behoeve van dagtochten, meerdaagse reizen, schoolreizen en (zomer)pendels. Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het besloten busvervoer van toepassing. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

**Artikel 2 Duur van de arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van \* maanden. Het dienstverband loopt van tot . De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatstgenoemde datum.\*\*

De proeftijd bedraagt \*\*\* maand. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

# Artikel 3 Tussentijdse beëindiging

Werknemer en werkgever kunnen de dienstbetrekking gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst middels opzegging tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen en opzegtermijnen. \*\*\*\*

**Artikel 4 Arbeidsduur en werktijden**

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week. De werkdagen en werktijden zullen in overleg met werkgever worden vastgesteld.

**Artikel 5 Salaris**

De werkgever betaalt aan de werknemer een functieloon van € bruto per maand. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Het functieloon wordt maandelijks voldaan, uiterlijk op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de arbeid is verricht, op een door werknemer aan te geven bank- of girorekening, onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen.

**Artikel 6 Inschaling**

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sinds werkzaam te zijn geweest in de sector besloten busvervoer. De inschaling bij indiensttreding wordt vastgesteld op trede .

**Artikel 7 Verlofaanspraken**

Werknemer heeft recht op vakantiedagen met behoud van salaris per jaar. De vakantiedagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar. Werknemer vraagt volgens de daaromtrent door de werk­gever gestelde en aan de werknemer ter kennis gebrachte regels schriftelijk vakantie aan.

**Artikel 8 Vakantietoeslag**

Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het over de contractduur berekende brutosalaris. Het bruto functieloon van april geldt daarbij als berekeningsgrondslag. De vakantietoeslag wordt uiterlijk bij het einde van het dienstverband uitbetaald.

Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband, wordt de vakantietoeslag berekend naar rato van het aantal maanden dat werknemer in dienst is geweest.

**Artikel 9 Pensioen**

Werknemer neemt deel aan de verplichte bedrijfstakpensioenregeling van het Pensioenfonds Vervoer. Werkgever en werknemer verklaren de daaruit voortvloeiende verplichtingen na te komen.

**Artikel 10 Bedrijfsreglement**

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

**Artikel 11 Slotbepalingen**

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Op deze overeenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die ter zake van deze overeenkomst of van nadere daarmee in verband staande overeenkomsten mochten opkomen, zullen worden beslecht door een bevoegde Nederlandse rechter.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op .

De werknemer, De werkgever,

*\**

*De overeen te komen arbeidsduur mag maximaal 9 maanden bedragen. Zie artikel 7:668a BW, artikel 9 van de CAO besloten busvervoer en bijlage 1 bij de CAO besloten busvervoer.*

*Dit seizoenscontract heeft als doel om voor een specifieke categorie seizoenswerknemers een uitzondering op de ketenregeling als bedoeld in artikel 7:668a BW te realiseren. Artikel 7:668a lid 13 BW biedt de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, van artikel 7:668a BW, te verkorten tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.*

\*\*

*Zie artikel 7:668 BW inzake aanzegverplichting.*

*Voor tijdelijke arbeidscontracten van 6 maanden of meer roept de Wet Werk en Zekerheid met ingang van 1 januari 2015 een aanzegverplichting voor de werkgever in het leven. De werkgever moet vanaf die datum uiterlijk een maand voor het aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer schriftelijk informeren:*

* *over het al dan niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst, én*
* *bij voorzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.*

*De werkgever die de aanzegverplichting schendt, moet de werknemer een vergoeding betalen. De vergoeding is gelijk aan één maandloon. De vergoeding wordt naar rato berekend als de werkgever de aanzegging wel doet, maar te laat.*

\*\*\*

*Zie artikel 7:652 BW inzake proeftijd.*

*In arbeidscontracten van 6 maanden of korter mag er met ingang van 1 januari 2015 geen proeftijd worden opgenomen.*

*Dit geldt eveneens* *als de arbeidsovereenkomst vooraf is gegaan door een eerdere arbeidsovereenkomst of indien de werknemer in kwestie eerder via een uitzendbureau werd ingeleend.*

\*\*\*\*

*Zie artikelen 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671 BW en 7:672 BW inzake ontslaggronden en opzegtermijnen en (indien van toepassing) artikel 7:673 BW inzake transitievergoeding.*