**PARTTIME URENOVEREENKOMST ALL-IN BELONING - BEPAALDE TIJD [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:

* werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod tijdelijk behoefte kan hebben aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en is onder meer afhankelijk van de vraag naar vervoer en de inzetbaarheid van andere werknemers;
* werknemer kenbaar heeft gemaakt in deze behoefte te willen voorzien;
* werkgever en werknemer een beloning inclusief de aanspraken op vakantie- en werkgelegenheidsdagen en vakantietoeslag (all-in loon) wensen af te spreken.

en komen in dat kader overeen als volgt:

**Artikel 1 Indiensttreding en functie**

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever in de functie van touringcarchauffeur met als standplaats . 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(en). 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/maand/jaar. De werkdagen en werktijden zullen in overleg met werkgever worden vastgesteld.\*\*\*\*\*

**Artikel 5 Salaris**

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO vermelde voorschriften, aan de werknemer een salaris, zijnde een bedrag van € bruto per uur, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en % wegens aanspraken op vakantie- en werkgelegenheidsdagen. \*\*\*\*\*\*

Het all-in uurloon wordt vastgesteld op € bruto per uur. Overige in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

*Optioneel:*

Onder voorwaarden kan er een aanvullende bepaling inzake de maandelijkse loonbetaling worden overeengekomen. \*\*\*\*\*\*\*

**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 Pensioen**

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

**Artikel 8 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 9 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,

\*

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

\*\*\*\*

*De overeen te komen arbeidsduur dient conform artikel 8 van de CAO besloten busvervoer minimaal 1 uur per week (= 4,33 uur per maand en 52 uur per jaar) te bedragen.*

*Teneinde een beloning inclusief de aanspraken op vakantie- en werkgelegenheidsdagen en vakantietoeslag (all-in loon) af te kunnen spreken, mag de overeen te komen arbeidsduur maximaal 5 uur per week (= 21,67 uur per maand en 260 uur per jaar) bedragen.*

\*\*\*\*\*

*Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Deze bepaling geeft de werknemer in dat geval voor iedere aaneengesloten periode van minder dan 3 uur waarin hij gewerkt heeft, recht op het loon dat hij verdiend zou hebben als hij 3 uur gewerkt zou hebben. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang niet of niet eenduidig is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.*

\*\*\*\*\*\*

*Het verlofpercentage dient als volgt te worden vastgesteld:*

*(de aanspraak op vakantiedagen + 5 werkgelegenheidsdagen) / (werkbare dagen op jaarbasis -/- verlofdagen) x 100%.*

*Deze berekeningswijze heeft voor 2017 de volgende verlofpercentages tot gevolg: 12,55% (≤ 20 jaar), 12,07% (21 t/m 49 jaar), 12,55% (50 t/m 54 jaar), 13,54% (55 t/m 59 jaar) en 14,04% (≥ 60 jaar).*

*Voor 2018 gelden de volgende verlofpercentages: 12,50% (≤ 20 jaar), 12,02% (21 t/m 49 jaar), 12,50% (50 t/m 54 jaar), 13,48% (55 t/m 59 jaar) en 13,97% (≥ 60 jaar).*

\*\*\*\*\*\*\*

*Met werknemers waarbij een dienstverband van gemiddeld 5 uur of minder per week is overeengekomen én waarbij een all-in beloning is afgesproken, kan het volgende worden overeengekomen:*

*Werkgever en werknemer komen overeen dat er geen gemiddeld aantal contracturen op maandbasis wordt uitbetaald. In plaats daarvan worden alle gewerkte uren maandelijks direct uitbetaald en is er geen spaar- of jaarurenregeling van toepassing.**Er is wel minimaal sprake van een uitbetaling van de contractueel op jaarbasis overeengekomen arbeidsuren.*

\*\*\*\*\*\*\*\*

*Voor de werknemer die op 31 december 2016 werkzaam was op basis van een M.U.P.-overeenkomst en zijn werkzaamheden met ingang van 1 januari 2017 op basis van een urenovereenkomst zal voortzetten, zal de in 2016 bestaande inschaling worden gehandhaafd. Vanaf 1 januari 2017 zal de ervaring vervolgens conform artikel 15 van de CAO worden opgebouwd. Volstrekt nieuwe medewerkers, zonder enige ervaring in de bedrijfstak, hoeven niet meer op minimaal 5 ervaringsjaren te worden ingeschaald.*