# FULLTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD [NIET 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’.

komen 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 \* 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 Werktijden**

De overeengekomen arbeidstijd bedraagt 40 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 van schaal .

**Artikel 7 Verlofaanspraken**

Werknemer heeft recht op vakantiedagen met behoud van salaris per jaar. De vakantierechten 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 functie dient te worden ontleend aan de functie-indeling voor niet-rijdend personeel (zie daarvoor de in de bijlagen bij de CAO opgenomen functieomschrijvingen).*

\*\*

*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.*