**Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor *bepaalde* tijd**

De werkgever .............

gevestigd te ................

en de werknemer ..........

wonende te ................. (*volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling*)

komen overeen als volgt:

**1.  Arbeidsovereenkomst**

1.1 De werknemer treedt met ingang van … (INVULLEN) in dienst van de werkgever in de functie van …….. (INVULLEN). {Optie, in geval van verlenging: Werkgever gaat met werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan met ingang van ……….. (INVULLEN), in de functie van ……. (INVULLEN)). Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen.

1.2 Op de arbeidsovereenkomst is de cao Zorgvervoer en Taxi van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de cao te hebben ontvangen.

**2.** **Duur, proeftijd en opzegging**

2.1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van .. (INVULLEN) dagen/weken/maanden/jaar 1 (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt van rechtswege op… (INVULLEN)2. , zonder dat daartoe opzegging vereist is.

2.2 De proeftijd bedraagt …. (INVULLEN)3 (maand)en. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De regels die in afdeling 5 van titel 7.10 B.W. zijn opgenomen betreffende het onderwerp proeftijd zijn van toepassing.

2.3 Werknemer en werkgever kunnen middels opzegging de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen conform de regels in afdeling 9 van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

2.4 In geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zal door de werknemer een opzegtermijn in acht genomen moeten worden die wordt berekend conform het gestelde in afdeling 9 van titel 7.10 B.W.. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt zal de werkgever een opzegtermijn in acht nemen op basis van hetgeen in afdeling 9 van titel 7.10 B.W. geregeld is.

2.5 Op een procedure die werkgever en werknemer in geval van eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgen zijn de regels die zijn opgenomen in afdeling 9 van titel 7.10 van het B.W. van toepassing.

**3 Arbeidsduur, werktijden en standplaats**

3.1.De overeengekomen arbeidsduur bedraagt … (INVULLEN) uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).

3.2 **(ER DIENT EEN KEUZE GEMAAKT TE WORDEN TUSSEN OPTIE 1 EN OPTIE 2)**

OPTIE 1 (in geval van een voorspelbaar werkpatroon. NB: In geval van wisselende roosters of wisselende diensten is er sprake van een voorspelbaar werkpatroon. )

1.De normale dagelijkse arbeidsduur is .. (INVULLEN) uur per dag gedurende gemiddeld … (INVULLEN) dagen per week.

2.De normale wekelijkse arbeidsduur is … (INVULLEN) uur per week.

3.Ten aanzien van arbeid buiten de normale arbeidsduur en het loon daarvoor is het gestelde dienaangaande in de CAO van toepassing.

4. Werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste ….. (INVULLEN) dagen van tevoren aan de werknemer mede⁴.

(OPTIE 2, in geval van een onvoorspelbaar werkpatroon)

1.Werknemer is er mee bekend dat de werktijden variabel zijn, en dat er derhalve sprake is van onvoorspelbare werktijden.

2.Het aantal gewaarborgde betaalde uren is … (INVULLEN) uur per week.

3.Ten aanzien van het loon voor arbeid dat het in lid 2 van dit artikel gewaarborgde aantal uren overstijgt geldt hetgeen dienaangaande in de CAO is geregeld.

4. De werknemer kan door de werkgever op de volgende dagen en uren verplicht worden om te werken: (INVULLEN: ………………………., bijvoorbeeld: op maandagen tot en met vrijdagen, van 08.00 tot 10.00 uur en van 14.00 tot 16.00 uur). Ten aanzien van rustdagen is hetgeen dienaangaande in de CAO is geregeld van toepassing.

5. Werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste ….. (INVULLEN) dagen van tevoren aan de werknemer mede⁴.

3.3. (Optioneel) In afwijking van het gestelde in artikel 2.5:4 lid 3 Atbv stemt werknemer er mee in dat, verwijzend naar het bepaalde in artikel 2.5:4 lid 4 Atbv, alsmede naar de cao, onbeperkt nachtarbeid kan worden verricht.⁵

3.4

1. De aard van de arbeid in de taxisector is zodanig dat gewerkt dient te worden op zondagen, zodat werknemer verplicht kan worden zondagsarbeid te verrichten.
2. Werknemer is er mee bekend dat op grond van artikel 5:6 lid 3 ATW inzet op 39 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken kan geschieden en stemt daarmee in.

Inzet op zondagen na de in lid 2 genoemde 39 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken is op grond van de cao ook mogelijk, maar kan slechts geschieden nadat de werknemer telkens voor elk afzonderlijk geval individueel instemt.

3.5 De standplaatsen⁶ zijn het woonadres van werknemer en .……………...(INVULLEN). Werknemer is er gezien de aard van de te verrichten werkzaamheden mee bekend dat de werkzaamheden niet hoofdzakelijk op een vaste plaats worden verricht, maar op verschillende plaatsen.

**4. Salaris en vakantietoeslag**

4.1 Het functieloon (aanvangssalaris) wordt berekend volgens cao, zijnde een bedrag van € ….. (INVULLEN) bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), òf een basisloon van € ….. (INVULLEN), aangevuld met een provisie van ….. (INVULLEN) , zijnde tenminste het functieloon. De in de cao genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

4.2

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.

**5.** O**pleidingen**

Werkgever biedt de werknemer het recht om de navolgende opleiding te volgen: ...(INVULLEN) (voor zover aan de orde hier ook andere aangeboden opleidingen/cursussen vermelden).

**6. Vakantiedagen en bijzonder verlof**

6.1 Bijzonder verlof wordt verleend overeenkomstig hetgeen dienaangaande in de cao is bepaald, en overeenkomstig de wettelijke regelingen met betrekking tot bijzonder verlof die van tijd tot tijd voortvloeien uit de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) of een daarvoor in de plaats te treden wet. Het betreft de volgende regelingen:

* + 1. calamiteitenverlof (art. 4:1 t/m 4:7 WAZO);
		2. kortdurend zorgverlof (art. 5:1 t/m art. 5:8 WAZO);
		3. langdurend zorgverlof (art. 5:9 t/m art. 5:14 WAZO);
		4. zwangerschaps- en bevallingsverlof (art. 3:1 t/m 3:31 WAZO);
		5. adoptieverlof (art. 3:2 WAZO);
		6. ouderschapsverlof (art. 6:1 t/m 6:10 WAZO);
		7. geboorteverlof (art. 4:2 WAZO);
		8. aanvullend geboorteverlof (art. 4:2a WAZO);

6.2 Teveel genoten vakantiedagen/vakantie-uren, of niet genoten vakantiedagen/vakantie-uren die niet zijn verjaard, worden aan het einde van het dienstverband verrekend.

**7. Pensioen**

Werknemer neemt deel aan het Pensioenfonds Vervoer, conform het pensioenreglement van dat pensioenfonds.

**8. Premies**

In het kader van sociale verzekeringen draagt werkgever premies af aan de Belastingdienst. Premies betreffende de geldende pensioenregeling worden afgedragen aan Pensioenfonds Vervoer.

**9. Eenzijdig wijzigingsbeding**

De werkgever behoudt zich het recht voor om met in achtneming van het gestelde in artikel 7:613 B.W. eenzijdig wijzigingen aan te brengen in deze arbeidsovereenkomst en/of in de individueel anderszins overeengekomen arbeidsvoorwaarden.

**10. Bedrijfsregels**

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.

**11. Vorige arbeidsovereenkomsten**

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.

**De werknemer De werkgever,**

**……………………. ……………………….**

1 Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 36 maanden (tussenliggende periodes van 6 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussenliggende periode van **langer** dan 6 maanden doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden nadat de voorafgaande schakel is geëindigd, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Na het bereiken van de AOW­gerechtigde leeftijd mag met werknemers in totaal gedurende een periode van 48 maanden (tussenliggende periodes van 6 maanden meetellen) maximaal zes contracten worden gesloten.

2 Ten aanzien van contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzeg ­verplichting. Dat is de verplichting van de werkgever om de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van rechtswege van de tijdelijke arbeidsovereenkomst te informeren over het vervolg van de arbeidsrelatie. Niet naleving van deze verplichting leidt ertoe dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is. Die vergoeding kan maximaal gelijk zijn aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor één maand.

³Indien een arbeidsovereenkomst vooraf is gegaan door een eerdere arbeidsovereenkomst, of indien de werknemer in kwestie via een uitzendbureau werkzaam is geweest, dient er van uitgegaan te worden dat géén proeftijdbeding overeengekomen kan worden.

Een proeftijdbeding mag alleen worden opgenomen in arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan voor langer dan zes maanden.

Indien arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor **langer** dan zes maanden, maar korter dan twee jaren, dan mag de proeftijd ten hoogste één maand zijn; de proeftijd mag ten hoogste twee maanden zijn indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor twee jaren of langer; een proeftijd van langer dan twee maanden is nietig!

Zie verder artikel 7:652 BW inzake proeftijd.

⁴ De dag waarop de rusttijd begint dient tenminste 28 dagen van te voren kenbaar te worden gemaakt. De arbeidstijd dient tenminste 4 dagen van te voren kenbaar te worden gemaakt.

⁵Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.

⁶Een werknemer heeft op grond van de cao standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.

In verband met de Algemene Verordening Gegevensbescherming kan er voor gekozen worden om de volgende bepaling in de arbeidsovereenkomst op te nemen:

**Artikel**

1. De werknemer verplicht zich zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan zich te onthouden van het doen van enige mededeling aan derden, in welke vorm dan ook, hetzij direct, hetzij indirect, aangaande enige bijzonderheid het bedrijf van werkgever of aan haar gelieerde maatschappijen betreffende, of daarmee verband houdende, waarvan de werknemer redelijkerwijs kan begrijpen dat zulks niet bestemd is voor kennisname door derden.
2. De werknemer is gehouden data, gegevens, informatie en alles wat hem of haar in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ter kennis komt, vertrouwelijk te behandelen. Op het gebruik van vorenbedoelde data, gegevens en informatie c.a. is de Algemene Verordening Gegevens bescherming van toepassing.
3. Werknemer zal strikte geheimhouding betrachten ten aanzien van door hem in opdracht van werkgever verwerkte persoonsgegevens, persoons­gegevens waarvan werknemer kennis neemt of kennis kan nemen, alsmede alle daaruit af te leiden en daaraan te onttrekken informatie, en zal zich ten aanzien van die persoonsgegevens en de daaruit af te leiden en daaraan te onttrekken informatie strikt houden aan alle door werkgever te verstrekken instructies.
4. Alle zaken, waaronder begrepen schriftelijke stukken en fotokopieën daarvan, alsmede geautomatiseerde gegevensdragers (waaronder USB­sticks) die de werknemer van of ten behoeve van werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van werkgever. De medewerker zal deze zaken op het eerste verzoek van werkgever, doch in elk geval op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, aan werkgever ter beschikking stellen.
5. Het niet nakomen of veronachtzamen van de verplichtingen als hiervoor bedoeld kan leiden tot arbeidsrechtelijke consequenties.